



إدارة البحوث

فن الإدارة السياسية

تأليف

ريتشارد ت. باسكال

جامعة ستانفورد

أنتوني ج. آثوس

جامعة هارفارد

نقله إلى العربية / حسن محمد ياسين

عضو هيئة التدريس بالمعهد (سابقاً)

مراجعة

الدكتور خالد حسن زروق

أستاذ الإدارة المساعد بالمعهد

الدكتور حامد سوادى عطية

أستاذ الإدارة المشارك بالمعهد



إدارة البحوث

عن الإدارة السياسية

تأليف

ريتشارد ت. باسكال

جامعة ستانفورد

أنتوني ج. آثوس

جامعة هارفارد

نقله إلى العربية / حسن محمد ياسين

عضو هيئة التدريس بالمعهد (سابقاً)

مراجعة

الدكتور حامد سوادى عطية الدكتور خالد حسن زروق

أستاذ الإدارة المساعد بالمعهد

أستاذ الإدارة المشارك بالمعهد

١٤٠٦هـ / ١٩٨٦م

هذه ترجمة لكتاب :

THE ART OF JAPANESE MANAGEMENT : APPLICATIONS FOR
AMERICAN EXECUTIVES

Richard Tanner Pascal
Graduate School of Business

Stanford University

Anthony G. Athos

Graduate School of Business Administration

Harvard University

Simon & Schuster, 1981

مقدمة

هذا كتاب هام، يستمد أهميته من توقيتته ومن محتوياته، فنحن في بداية مرحلة تتطلب إجراء البحوث الجادة الجديدة في ممارسة الإدارة. وقد أخذت المجلات العلمية والمطابع التجارية ووسائل الإعلام الشعبية مؤخراً التكهن بأسباب الأداء التنافسي المتدنى للمؤسسات الأمريكية. وتم توجيه اللوم لكبار المديرين، ومدارس إدارة الأعمال التي قامت بتدريبهم والمستشارين الذين يقدمون لهم النصح وانشغالهم وشغفهم الزائد بأسلوب تحليلي ضيق ومحدود للغاية في مفهومه وفي مجال تطبيقه. كما وردت الإشارة أيضاً إلى أسواق الأوراق المالية في الولايات المتحدة الأمريكية باعتبارها مؤسسات تعزز وتدعم هذه الاهتمامات.

وفي الوقت الذي بدأت فيه هذه الانتقادات تصل إلى المسامع وتؤخذ بجديّة في بعض الجهات - قام كل من ريشارد باسكال واثونى آئوس بتأليف كتاب يعتبر معلماً بارزاً في تفهم ما لحق بالإدارة الأمريكية من أخطاء، وبوصلة تسترشد بها البحوث اللاحقة في الفكر الإداري.

إن جوانب الضعف في الإدارة الأمريكية، التي كانت وراء التدنى في مستوى القدرة التنافسية على المستوى الدولي، لم تكن بسبب الاعتماد المفرط على التحليل أو الأساليب المتبعة في الإدارة بقدر ما هي بسبب الإخفاق في تطبيق وضع هذه الأساليب ضمن مفهوم أكثر تكاملاً واتساقاً بما يمكن المنظمات من العمل بطريقة متميزة تضمن لها إمكانية الاستمرار مع مرور الزمن. ويعرض المؤلفان هذا المفهوم على شكل نموذج يتألف من سبعة مبادئ. ويمثل هذا المفهوم نظرة بسيطة، لكنها تتصف بالعمق، في الأسباب الكامنة وراء نجاح (المؤسسات). وقد عملت مؤسستنا «ماكنزى وشركاه (McKinsey Co.)» على تطبيق هذا النموذج إلى أبعد الحدود فيما تقدمه من خدمات

للعلماء. والواقع أن العديد من شركائنا قد ساهموا في صياغة هذا المفهوم مع كل من آثوس وباسكال. وقد أيدت خبرتنا العملية في تطبيق هذا النموذج صحته وسلامته. وفي معرض وصف هذا النموذج، لا يقلل المؤلفان من أهمية الطرق التحليلية التي تم تطويرها، وتعليمها، وتطبيقها في خلال العقود الثلاثة الأخيرة. فقد قدمت هذه الطرق الشيء الكثير والهام لصياغة استراتيجيات العمل، وتطوير الهياكل التنظيمية الفعالة، وتحديد النظم النافعة لإدارات الأعمال كبيرها وصغيرها، بما لا يتطرق اليه الشك، ولكن هذين المؤلفين يقدمان إطاراً للإدارة يمزج الأفكار المتعلقة بالأسلوب والمهارات، والموظفين، والأهداف السامية مع المفاهيم الاستراتيجية والهيكلية مع تلك المتعلقة بالنظم لتشكل في مجموعها شبكة متكاملة تقوم على الاعتماد المشترك والتكاثف بين عناصرها. ويرى المؤلفان أن غياب هذه الشبكة أو التضارب الداخلي بين عناصرها هو الذي يؤدي إلى ضعف الأداء في المؤسسات. ويسوق المؤلفان العديد من الأمثلة والمقارنات بين أساليب الإدارة في العديد من المؤسسات اليابانية والمؤسسات الأميركية لتأييد هذا الرأي.

ومع التوسع في منظورنا من خلال إيضاح قيمة التكامل الحقيقي بين التفكير والسلوك، وتفهم أهمية توفر نظرة متوازنة لوظيفة الإدارة، وبالرجوع في الواقع الى أساسيات الإدارة تبين أن كلا من آثوس وباسكال قدما خدمة كبيرة لمن يمارسون الإدارة كما قدما لزملائهم في الحقل الأكاديمي حشداً كبيراً من الأفكار التي تحث على إجراء العديد من البحوث في المستقبل.

ويبدو من المحتمل بالنسبة لي، على سبيل المثال، أن هذا الكتاب سيحفز على الخروج بأفكار جديدة حول طبيعة الأهداف السامية وأثرها على الأداء - هذه الأهداف التي تتضمن القيم والمعتقدات المشتركة التي تقف وراء نجاح واستمرارية بقاء كافة المؤسسات. وبعد ذلك فإنه يتوقع تطوير المزيد من البحوث في المفاهيم الإنسانية والبرامجية في إطار هذا النموذج المقترح، وخاصة فيما يتعلق بالموظفين وأساليب العمل

والمهارات . فنحن لا نعرف سوى القليل جداً عن كل واحد من هذه المجالات . ويمكن
ضعفنا الحقيقي في عدم توفر القدر الكافي من النظريات وما يدعم هذه النظريات من
السند التجريبي الذي قدمه لنا المؤلفان حول النظرية التي تصف شمولية الإدارة . ومن
هنا فنحن بحاجة ماسة للمزيد من الأفكار، والمزيد من التفكير، والمزيد من
الايضاحات التي تبين لنا كيف يمكن للمؤسسات أن تعمل وتزدهر أو تفشل . وسيجد
القارئ أن باسكال وآثوس قدما إسهاماً قيماً لتطوير مفاهيمنا في هذه الجوانب
جميعها، وأن هذا الكتاب سيقدم لنا حافزاً هاماً لإجراء البحوث التي من شأنها أن
تؤدي إلى المزيد من التعمق في هذه المفاهيم في المستقبل .

د . رونالد دانييل ، المدير الإداري
ماك كنزى وشركاه ، المحدودة

المحتويات

الصفحة

مقدمة

٩	الفصل الأول : المرأة اليابانية
٢٣	الفصل الثانى : تجربة ماتسوشيتا
٧١	الفصل الثالث : النقيض الأميركى
١١٥	الفصل الرابع : الإدارة اليابانية على الطريقة اليابانية (Zen)
١٦٣	الفصل الخامس : العمل المشترك
٢١٩	الفصل السادس : تسوية الخلافات
٢٦٣	الفصل السابع : الشركات الكبيرة التى تصنع معانى الإدارة
٢٩٩	الفصل الثامن : خاتمة

الفصل الأول

المرآة اليابانية

قبل حلول القرن الذى ظهر فيه كولومبس بعهد بعيد ، كان الانسان قد طور مهارات ركوب البحر وحرقة الإبحار. وعندما كان البحارة فى ذلك الزمان يمعنون النظر فى البحار المترامية الأطراف ، فإن الذى كانوا يرونه هو سطح منبسط ، وعليه فليس من العجيب أن رسامى الخرائط كانوا قد فرغوا من رسم العالم المعروف لديهم فى ذلك الزمان قبل أن ينفذ ورق البردى الذى بحوزتهم ، حيث دونوا بعد ذلك عبارة «هنا أرض التنين» فيما وصفوه ببحر الظلمات. وبعد ذلك جاء كولومبس الذى كان يراقب السفن المبحرة وهى تغيب فى الأفق ، حيث لاحظ بأن هذه السفن لا تختفى برمتها مرة واحدة ولكن جسم السفينة كان دائماً يتوارى أولاً عن الانظار ثم تتبعه الأشعة وأخيراً قمة السارية. وبهذه الطريقة العملية الملموسة رأى كولومبس المحيطات بطريقة مختلفة عما كان سائداً فى عصره.

فالإنسان ليس محدوداً فى إمكاناته بما يمتلكه من أدوات بقدر محدودية قدرته على الرؤية والتخيل. ويخبرنا المؤرخون بأن فكرة كروية الأرض قد نوقشت قبل خمسمائة عام من عصر كولومبس ، والشئ الذى فعله كولومبس هو القيام بترجمة أحد المفاهيم المجردة إلى مضامينه العملية ، فقد راهن على جميع هذه التأملات ودعمها بما لديه من ملاحظاته الخاصة ، فعاد من العالم الجديد مقتنعاً بأنه كان فى الجانب الآخر من العالم. كان فى الواقع قد قطع نصف المسافة حول الكرة الأرضية ، ولكنه كان جازماً بأنه قد وفق فى فتح آفاق ملاحية جديدة. وعندما تم قبول إنجازات كولومبس ، أصبح بإمكان الإنسان تطبيق المهارات المتوفرة فى الإبحار على تنفيذ مشروعات أوسع وارتداد آفاق

جديدة. وقياساً على تجربة كولومبس هذه، فإن فصول هذا الكتاب لا تنطوي على أى هجوم على الوسائل الراهنة فى الإدارة، وإنما تعترض على النظرة الغربية الى الادارة، هذه النظرة التى تحد من فاعليتنا.

توجد إحصائيات كثيرة تشهد بما توصل اليه اليابانيون من براعة فائقة فى مجالات الاقتصاد، وما يقابل ذلك من انحدار فى المكانة الصناعية لأمريكا. والحقيقة أن هذه الأرقام الإحصائية أمر مذهل للغاية. والتحدى الحقيقى - كما كان ماثلاً للبحارة قبل رحلات كولوموس - هو ألا نربك بما ينتظرنا من متاعب تبدو حتمية حتى تهزمنا افتراضاتنا حول أى مشكلة.. فأحرى بنا، إذا تعلمنا الدرس من تجربة كولومبس أن نتوصل إلى فهم مغاير للمشكلة والتعامل معها بأسلوب أفضل يتيح لنا التغلب عليها. وهذا ما يرمى اليه هذا الكتاب.

فنحن نميل إلى أن نتعامى عن افتراضاتنا، فى حين اننا نجس أنفسنا بداخلها - إحدى الطرق للخروج من إسار هذا السجن هى أن نقارن بين ما لدينا من افتراضات وبين افتراضات حضارات أخرى، وتأتى اليابان المرشح الطبيعى لهذه المقارنة. فاليابان التى لها تراث دينى وحضارى وتاريخى مختلف أظهرت براعة فائقة بصفاتها قوة صناعية متطورة إلى أبعد الحدود.

فى عام ١٩٨٠م كان الناتج القومى الإجمالى لليابان يمثل ثالث أعلى ناتج لدولة فى العالم، وإذا أمعنا النظر فى الاتجاهات الراهنة للوضع الاقتصادى فى العالم، يتأكد لنا أن اليابان يمكن أن تصل إلى المرتبة الأولى بين دول العالم فى العام ٢٠٠٠م^٢. واليابان بلاد تقارب فى حجمها ولاية مونتانا الأمريكية ولا تتوفر لديها أية امكانيات مادية تذكر، وبرغم ذلك يعيش فى هذه البلاد ١١٥ مليوناً من السكان (أى ما يساوى نصف عدد السكان فى الولايات المتحدة)، وتقوم هذه البلاد بتصدير ما قيمته ٧٥ بليوناً من الدولارات زيادة عما تقوم باستيراده، كما أنه سجلت معدلات نمو فى الاستثمارات وإجمالى الدخل القومى، توازى ضعف ما حققته الولايات المتحدة الأمريكية^٣. وقد

أصبحت اليابان تهيمن على قطاعات الصناعة العالمية واحداً بعد الآخر، حيث تفوقت على بريطانيا في صناعة الدراجات النارية، وبرزت الألمان والاميركيين في إنتاج السيارات، وتكافح لتتبع مركز الصدارة على كل من الألمان والسويديين في صناعة الساعات والكاميرات والأدوات البصرية، وتحاول التغلب على الاميركيين الذين عرفوا تاريخياً بالسيطرة في حقول الصناعة التقليدية مثل صناعة الفولاذ، وبناء السفن، وأجهزة البيانو، والسحابات، والأجهزة الالكترونية. ومن الملاحظ في هذه الايام أيضاً أن الاجور في اليابان تزيد قليلاً عنها في الولايات المتحدة، أما تكاليف مؤسسات الأعمال فهي أعلى بكثير وذلك بسبب استيراد المواد الخام وازدحام شبكات الطرق. ويشكو المديرون التنفيذيون في الولايات المتحدة من التكاليف الإضافية الناجمة عن تطبيق أنظمة السلامة المهنية والحد من التلوث، بينما يلاحظ في الوقت ذاته أن المعايير التي تطبقها اليابان في هذه المجالات هي من أكثر المعايير تشدداً في العالم. والبعض منا يحاول تبرير هذه الفوارق بالتركيز على المشكلات الناجمة عن أزمة النفط العربي في عام ١٩٧٤م، فبينما عانت جميع الدول الصناعية الأخرى من التضخم المالي والانخفاض في الإنتاجية نتيجة لارتفاع أسعار النفط، واليابان - التي تستورد كامل احتياجاتها من النفط - قد حافظت على معدل منخفض جداً من التضخم، وزادت من الإنتاجية فبرهنت بكل المعايير على قدرتها كمنافس تجارى في السنوات الخمس الماضية مقارنة بأى وقت مضى.

وبرغم المزايا المترتبة على كون الشعب الياباني متجانس التكوين وبرغم المزايا الثقافية والحضارية التي سيتم التعرض لها بالشرح في هذا الكتاب، لا يمكن بأى طريقة من الطرق التقليل من أهمية ما حققته اليابان من نجاح. على أنه اذا كان هناك شئ آخر يمكن ملاحظته، فهو تهاون الولايات المتحدة فيما يتعلق بتفوق اليابان عليها في مجال المنافسة الصناعية. ونحن في الولايات المتحدة نفترض أن الأساليب اليابانية - مثل مراقبة الجودة والتوظيف الدائم - لها ارتباط ضعيف بما حققته اليابان من تفوق.

وأول رد فعل للمرء تجاه الإحصائيات المتعلقة بإنتاجية اليابان وارتفاع مستوى الأداء فيها هو الإنكار ومن ثم الاستهجان والشعور بالضعف حيالها . فالفوارق بين ما تحققة قطاعات الصناعة في اليابان والولايات المتحدة آخذة في الاتساع ، كما أن مهمة السير على منوال اليابان تبدو أقرب إلى المستحيل ، ولكن النتيجة الملفتة للنظر أن البحث الذى يمثل القاعده لهذا الكتاب هى أن كثيراً من مديرينا الماهرين وشركاتنا الأمريكية المميزة تمارس نشاطات إدارية تتشابه إلى حد بعيد مع ما يقوم به اليابانيون^٧ . فمشكلتنا اليوم أن الوسائل متوفرة ولكن نظرتنا محدودة فهناك العديد من المديرين الأميركيين الذين يتأثرون بالمعتقدات ، والافتراضات والمفاهيم عن الإدارة مما يتسبب في تقييد قدرتهم على الأداء الأمثل .

والواقع أن جهازنا الإدارى يواجه التحديات المستمرة على ثلاث جبهات : أولاً ، أننا نواجه التحديات على جبهة الممارسات الإدارية ، حيث نلاحظ أن إعطاء المزيد من الجرعات مما نمارسه من قبل سيتمخض عن تناقص فى العوائد . فنحن بحاجة للمزيد من الجهد لجعل منظمتنا تعمل بمزيد من الفاعلية . ثانياً : يتمثل فى تحول القيم فى المجتمع الذى نعيش فيه مما يقود المرء إلى توقع أمور مختلفة من المنظمات وإلى البحث عن معان مختلفة من العمل ذاته ، أما ثالثها ، فيتمثل فى المنافسة التى تكاد تجهز على اقتصادنا . خلال السنوات الست الماضية جرت دراسة لأربع وثلاثين مؤسسة مثلت نتائجها القاعدة العملية التى وضع على أساسها هذا الكتاب ، وكانت هذه المؤسسات تعمل فى مجال صناعة السيارات ، والإنارة ، وتجارة التجزئة ، ومعالجة المواد الغذائية ، والالكترونيات ، وصناعة الطائرات ، والدراجات النارية ، والأعمال المصرفية ، والنقل ، وغيرها من الشركات المتعددة الأغراض .

ويمكن تحديد الأهداف الرئيسية لهذا الكتاب فيما يلى :

أولاً - بغض النظر عن المجتمع أو الثقافة ، فإن الجنس البشرى قد توصل إلى اكتشاف عدد محدود فقط من الوسائل لإنجاح المنظمات ، وبعض هذه الوسائل يستخدم أكثر من

اللازم، بينما لا يستخدم البعض الآخر بالقدر المطلوب، وإذا أخذنا في الحسبان الأبعاد التي تنطوي عليها مهمة تسيير أعمال المنظمات الكبيرة، ينبغي لنا أن نحقق كل الاستفادة الممكنة من الوسائل المتاحة لنا.

ثانياً - إن الحقائق الإدارية ليست حقائق مطلقة، وإنما تتكون بفعل القوى الحضارية والاجتماعية. ففي كل الحضارات والمجتمعات، فإن الناس الذين يلتقون معاً لأداء بعض الأعمال المشتركة لابد أن يجابهوا بعض المشكلات المشتركة التي ترتبط بتحقيق التوجيه والتنسيق والتحفيز. فالثقافة العامة هي التي تؤثر على الكيفية التي ينظر بها إلى هذه المشكلات، والتي تحمل بها هذه المشكلات. كذلك فإن التعليم الاجتماعي من شأنه أن يحدد آفاق الاستيعاب والفهم لهذه المشكلات. وعليه، فإن هدفنا الثاني هو إبراز نقاط ضعف الوعي الإداري والجهل المتصلة بالحضارة والمجتمع الأمريكي.

ثالثاً - إن المؤسسات التي تقدم أداء متميزاً عاماً بعد عام، سواء كانت مؤسسات يابانية أو أمريكية، تتصف بكثير من الصفات المشتركة. فمن السهل على المرء التعرف على ماتقوم به بعض الشركات الأمريكية بمجرد فهم نظيراتها من الشركات اليابانية على نحو صائب. وهذا يعود، جزئياً، إلى كون سهولة تمييز جوانب الخدق عندما ينظر لها من منظور الفوارق الثقافية بين حضارتين مختلفتين. يضاف إلى ذلك، أن بعض الأمور الأكثر أهمية التي تؤديها بعض الشركات الأمريكية ذات المستوى الرفيع من الأداء، بطريقة مختلفة عن العديد من المؤسسات الأمريكية الأخرى، تجدها تمارس أنشطتها خفية، إلى حد ما، لتكون ممارساتها وفقاً للآمال والتوقعات المتعارف عليها من هذه الشركات. فهدفنا الثالث هو: دراسة ما تقوم به الشركات الأمريكية المميزة بطريقة مختلفة وإبراز ما يتضمنه ذلك من معانٍ بالنسبة للشركات الأمريكية الأخرى.

دعونا الآن نلقى الضوء في الظروف التي آلت بنا إلى ما نحن عليه الآن. كانت المؤسسات الغربية في بداية عهدها مؤسسات حكومية أو دينية، أو عسكرية ومن هذه المؤسسات تشكلت لدينا أول مفهومات القيادة، وتسلسل الأوامر، والتنسيق والرقابة،

وسنحاول في هذا الكتاب أن نبرهن على أن أحد الأسباب وراء تفوق اليابانيين يتمثل في مهارتهم الإدارية.

والتخصص الوظيفي. وقد كانت الإمبراطورية الرومانية والكنيسة الكاثوليكية ذات نفوذ خاص في هذا المجال. فكانت أولى تجارب هذه المؤسسات - التي لم تحقق نجاحاً كاملاً فيها - هي محاولة التوجه نحو اللامركزية، وكان ذلك نتيجة لا مفر منها بسبب انتشارها الجغرافي.

وفي القرن الرابع عشر الميلادي، وبرغم أنه كان قد مضى على زوال الإمبراطورية الرومانية زمن طويل استمرت الكنيسة بصفتها المنظمة، المسيطرة الوحيدة على شئون المجتمعات الأوروبية. على أن التوسع في نشاطات الكنيسة إلى هذا الحد قد حد من قدرتها على الاحتفاظ بهذه النشاطات والاستمرار في ممارستها. ومع مرور الزمن فقد اعترى الكنيسة الفساد الداخلي، علاوة على ما أصبحت تواجهه من تحديات من القوى الخارجية. وقد مهد هذا الوضع الطريق لظهور دول قومية لها حكومات قادرة على توفير الخدمات الاجتماعية والعسكرية المختلفة. وهكذا كان لنتائج هذه التطورات التي حصلت في القرون الوسطى أثرها الكبير على النظرة التي ينظر الغرب من خلالها إلى المؤسسات في العصر الحديث.

وعلى عكس الوضع في الصين أو اليابان، طور المجتمع الغربي الكنيسة بالدفاع عن الإيمان والحياة الروحية، في الوقت الذي كانت فيه أجهزة الدولة ومن بعدها المؤسسات التجارية تسعى لتعزيز الدور الذي يلعبه الإنسان للمحافظة على استمرار وجوده الدنيوي في هذا العالم. فمن غير المستبعد أن تكون نظرية التنظيم الفردية قد تطورت لإخفاء الشرعية على هذا الوضع المزدوج كوضع طبيعي قائم. وكان ميكافيل (Machiavelli) الذي عاش في القرن السادس عشر واحداً من أوائل من نظروا إلى الإدارة على أنها وظيفة مستقلة عن قانون الأخلاق. وقد وضع نظرية للإدارة حيدت عن عنصر الأخلاق في حكم وإدارة المؤسسات.

وكان ظهور عصر الآلة يمثل الحدث الرئيسى التالى فى تشكيل الآراء الغربية عن الانسان، والتنظيم، والمجتمع. فالثورة الصناعيه، بما رافقها من الإنتاج الواسع النطاق، قد قللت من أهمية المهن الحرفية وما كان يرافقها من انتماءات اجتماعية. وكان لظهور مفهوم «عوامل الإنتاج» (الأرض، والعمل، ورأس المال) مضمونات ثورية بالنسبة إلى وجهة نظر الغرب للجنس البشرى. فالعنصر البشرى (أى العمالة) لم يعد يمثل جزءاً يمكن فصله عن الكيان العضوى الكامل للمجتمع، بل على العكس من ذلك، أصبح الإنسان، بصفته عاملاً، بمثابة وحدة موضوعية وقياسية موحدة فى إطار عملية الإنتاج. فليس من الغريب أن تكون هذه النظرة إلى «العمل» قد مالت إلى نزع الانسان بصفته كائناً اجتماعياً وروحياً من دوره «المنتج» فى العمل. وبذلك أكدت هذه النظرة، ما كان يتردد عبر القرون من أن حياة الفرد الروحية والاجتماعية يجب أن تكون خارج جو العمل. وقد استمر هذا المفهوم فى الفكر الغربى إلى يومنا هذا. وكما سنرى، فقد كان هذا المفهوم وما يزال واحداً من مصادر المشكلة التى نعانيها فى الوقت الحاضر.

وكان لموجة التصنيع فى القرن الثامن عشر أثرها فى نشوء عدد كبير من المشروعات الضخمة ذات النشاطات المعقدة والمنوعة، مما جعل من الضرورى الخروج بتنظيم أكثر عمقاً وعقلانية، فكانت كتابات ماكس فيبر (Max Weber) التى أعقبت هذه الفترة تتحدث عن ظهور «المؤسسة البيروقراطية». وكان فيبر هذا يؤكد الرأى القائل بأن الشكل البيروقراطى من التنظيم يفوق الأشكال الأخرى كافة مقارنةً بالبدايل المتاحة فى ذلك الوقت. ومن النتائج المترتبة على الأثر الذى تركه فيبر أن العوامل التى استخدمها فى شرح التنظيم، وهى: الحجم، ودرجة التعقيد، والرسمية، والمركزية - ما زالت إلى يومنا هذا تشكل أبعاداً رئيسية مازلنا نفكر فى اطارها عند وضع التصميمات التنظيمية التى نقوم بوصفها.

وقد بدأت المؤسسات الكبرى (Large Corporations) تبرز كعامل مهمين فى المجتمع مع حلول هذا القرن^{١١}. ومع بدء الغرب قيادة بقية أنحاء العالم فى إنتاج مثل

هذه المشروعات ، فليس من الغريب أن نعتبر ما يسمى بالادارة الحديثة ، كما نعرفها نحن ، إلى حد كبير من فعل المجتمع الغربى . وكان نطاق النشاط فى هذه المؤسسات الكبيرة والمتعددة الأهداف يتطلب توفر مستويات إدارية مختلفة وتفويض السلطات لها . وكان يمكن لهذه المستويات الإدارية أن تكون موضع ثقة وهى ليست المالكة للمشروع ؟ والواقع أن ذلك استغرق حوالى نصف قرن لتمكين مفهوم الإدارة المهنية المتخصصة من تعزيز وجودها .

فكيف يمكن لهؤلاء «الأخصائيين» الجدد من إدارة المؤسسات الكبرى ؟ فالمشكلات الرئيسية التى تواجههم كانت وما تزال : (١) كيفية التنظيم بكفاية وتفويض السلطات ، (٢) كيفية تقديم المكافآت الكفيلة بتحفيز الموظفين ، وكذلك كيفية ممارسة الرقابة للتحكم فى المواد المتاحة وضمان النتائج المرجوة . والواقع أن الطريقة التى تحل معها الإدارة مثل هذه المشكلات فى مجتمع ما ، تعتبر بمثابة مقياس لذلك المجتمع ذاته . والفارق الرئيسى بين المؤسسات فى الشرق وتلك العاملة فى الغرب أن المؤسسات الغربية لجأت الى تطبيق مفاهيم الهيكل التنظيمى والنظم الرسمية لمواجهة هذه التحديات ، وعلى النقيض من ذلك ، فقد أعطت المؤسسات الشرقية التى كانت إلى عهد قريب تتقدم بمزيد من البطء فى تفكيرها بخصوص الأشكال التنظيمية والنظم الرسمية مزيداً من الاهتمام بالوسائل الاجتماعية والروحية . فقد كانت المؤسسات الصينية واليابانية القديمة تعتمد على طرق الإكراه والإكراه . فالأفكار الإيدولوجية كانت تشد الأفراد العاملين باتجاه الأهداف التنظيمية ، وكانت هذه الأهداف تعتمد من غير منازع على مبادئ العقوبة بما تنطوى عليه من تهديد أو رعب ، وكان يتم توظيف الأعضاء العاملين فى هذه المؤسسات فى سن مبكرة ، ليتم تكوين شخصياتها بما يتفق وأهداف هذه المؤسسات مدى الحياة ، وكان الشعور السائد أنه لا توجد منظمة يمكنها أن تتصف بالكفاية على نطاق واسع بدون هذه الإجراءات الصارمة^{١٢} ، وبالطبع فإن ترتيبات مشابهة إلى حد ما كانت تتخذ فى الغرب ، وكانت تلقى الدعم والمساندة من المؤسسات الروحية فى معظم الأحيان .

وهكذا، فقد بدأت المنظمات، الشرقية منها والغربية، تمارس نفوذها بقدر أقل من الإجبار الظاهري، والسبب في ذلك يعود جزئياً إلى كون المجتمع ذاته، ومن خلال الوحدات الحكومية من مختلف المستويات، قد بدأت تلعب دوراً كبيراً في إعداد الأفراد العاملين للتأقلم مع الحياة التنظيمية. فقبل قرون عديدة، كانت المنظمة هي التي تتولى تعليم أعضائها أهمية الدقة في المواعيد، ومفهوم الملكية وما يسن من قوانين ضد السارقين، بالإضافة إلى أهمية الأداء الوظيفي المنسق والسليم، والطرق المسموح باتباعها في معالجة المتناقضات والخلافات. وفي السنوات الأخيرة، بدأت بعض المنظمات في الولايات المتحدة الأمريكية تضطلع بهذه المهمة لضم بعض الفئات الدنيا في طبقات المجتمع للالتحاق بصفوف القوى العاملة. وفي الزمن الحاضر، نجد أن هذه المهمات أصبحت تتحقق إلى حد بعيد عن طريق المجتمع قبل أن يلتحق أعضاؤه بصفوف القوى العاملة بزمان طويل. وعلى أية حال، فإنه نظراً لكون المجتمعات في الشرق مكثفة بالسكان، ونظراً لكون المسائل الروحية، والعامة والخاصة، جميعها مترابطة على قدر رفيع من التكامل، فإن المنظمات في هذه المجتمعات مالت إلى اعتبار مهمة الرقابة في إطار الاحتياجات الإنسانية بشكل عام بدلا من كونها في إطار التعامل الأضيق بين العمالة ورأس المال. وكان الشرق بوجه عام أكثر تطوراً من الغرب في استغلال القوى الاجتماعية والروحية لصالح المنظمة، وفي تقبل المسؤوليات المسندة إلى موظفيها الذين وقعوا تحت مثل هذا النفوذ الواسع النطاق.

إن المجتمع النامي يتطلب انطلاقة وتغييراً وتجديداً في اللغة، والمفاهيم، وفي طرق العمل، فلا بد من توفر حركات تتصف بالإبداع، ومن ظهور هذه الحركات بين فترة وأخرى. فأى مجتمع في بيئة متغيرة سيثول حاله إلى الفشل إذا لم يتوصل إلى ابتكارات إدارية من شأنها أن تكسر الأطر الموروثة من المفاهيم والنماذج القديمة من السلوك، والمظاهر السابقة للمعتقدات والقيم. ومراجعة حصيلتنا من المخترعات في قطاع التجارة والأعمال في خلال فترة التغيير الدرامى الذى وقع منذ الحرب العالمية الثانية، نلاحظ

وجود بعض الفوارق الشاسعة المقلقة . ففى نفس الوقت الذى كان فيه التقدم التقنى يسير بخطوات حثيثة واسعة، ورأس المال يتكون ويتجمع بشكل هائل، كانت المنظمات الغربية تدار فى عام ١٩٨١ م بنفس الطريقة التى كانت تدار بها إلى حد كبير فى عام ١٩٤١ م. فكان ما يزال هناك توتر مزعج بين الرئيس والمرءوس وبين المؤسسة والمصلحة العامة. كذلك فإنه ما يزال هناك بعض المواقف والميول السلبية تجاه الجهود الجماعية الضرورية، وبخاصة تجاه عقد الاجتماعات والنشاطات مع الجماعات من خارج المنظمة، فنحن فى الغرب، مازلنا نحترم ونقدر نموذج القيادة الأمريكى الذى يتصف بالشدة والنظرة الفردية المهيمنة التى كانت سائدة عبر القرون الماضية. ومن المؤكد أن بعض التغييرات قد طرأت فى خلال هذه الفترة، فقد ظهرت بعض المواقف والميول الجديدة على نطاق واسع فى المجتمع، مما أدى إلى الحد جزئياً من حدة السلطة التقليدية والقيادة، أصبح وجود التنظيم اللامركزى من الأمور المألوفة، وبفضل مساعدة نظم الرقابة المدعومة بالحاسب الآلى أصبحت إدارة التنوع ممكنة وسهلة وصارت المنظمات أقل تسلطاً واثقراطية. على أن نظرتنا هى أن القيم والمعتقدات المعاصرة المتعلقة بكيفية تسير شئون المنظمات تشبه إلى حد كبير نفس المعتقدات والقيم التى كانت سائدة قبل خمسين عاماً. فالواقع أن عالمنا قد تغير، وتغير معه مجتمعنا، ولكن افتراضاتنا عن الإدارة قد بقيت على حالها.

وعند هذا الحد قد يتساءل المرء، هل نحن السبب فى مشكلة عدم الفاعلية الإدارية حقاً؟ أم أن هذه المشكلة تعود إلى بعض العوامل الأخرى، مثل:- عدم الاستقرار فى الأسواق العالمية، وفى امدادات الزيت، والتغير فى اتجاهات العمل، والانخفاض فى تكوين رأس المال، والتدخل من جانب السلطات الحكومية؟ وهنا يجب أن نعترف بوجود شيء من التحيز فى تفكيرنا - وهو أن المشكلة تكمن فى الإدارة وأن الإدارة الأكثر فاعلية تعتبر أمراً حيوياً لتحسين أوضاعنا. ومن الواضح أن الادارة لا تعمل فى فراغ. ومهمة الادارة هى التعامل والتعايش مع مثل هذه العوامل بطريقة إيجابية ومبدعة -

حيث أن أفضل الشركات الأمريكية واليابانية إدارة تقوم بمثل هذه الأمور بشكل منظم، وقد أثبتت قدرتها على ذلك. ومن غير إنكار حقيقة وجود وأهمية هذه المشكلات، فإننا سنركز هنا على العوامل التي تحول دون تمكين العديد من المديرين التنفيذيين الأمريكيين من التعامل مع هذه المشكلات بقدر أكبر من الفاعلية كما سندعو إلى استغلال الوسائل والطرق المتاحة للمديرين، وبالأخص تلك التي تتوفر لديهم لأسباب حضارية.

يفرض التنافس العالمى فى العصر الحديث تحدياً تنظيمياً لا يمكن مواجهته من خلال ما يتوفر لدينا من تقنية أو موارد مالية فحسب. فالاختراعات التقنية وتخصيص الموارد هى نتائج تتمخض عن العمليات الإنسانية. ونجاحنا فى هذه الجوانب ليس من الأمور الحتمية. فقدرتنا على التنافس تكمن فى قدرتنا على تنظيم الموارد البشرية بطريقة تتصف بالقدرة على إيجاد الفرص وتحقيق أفضل النتائج بدلاً من خلق المآزق والركود، والبيروقراطية، والنزاعات التى تتسبب فى تبديد الجهود. والواقع أن بعض مؤسساتنا تقدم عطاءاً متميزاً. ولكن السواد الأعظم من الشركات الأمريكية يبدو أنها أسيرة للنظرة الإدارية التى تحد من امكانية تفجير مالىها من طاقات وامكانات بشكل حاسم وفعال. وليس ثمة سبب يدعو للتوقع باستمرار الطرق القديمة فى الادارة. بل أنه ليس لدينا سبب يذكر للاستمرار فى الاعتداد بأنفسنا والتغنى بأبجادنا الماضية. فالحاضر آخذ فى لومنا وتعنيفنا الى حد التوبيخ.

فهل نحن ما زلنا واقعيين وعمليين بقدر مقبول للتعلم من الآخرين؟ لقد أفلحت البراعة الأمريكية فى النقل من الأمم الاوروبية المتطورة صناعياً، وتمكنت من أقلمة التقنيات والأشكال التنظيمية لتناسب مع الاحتياجات الأمريكية. واليوم نجد الولايات المتحدة تقوم بنقل المعرفة الفنية اليابانية والألمانية لبناء سيارات جديدة وذلك لسد الثغرة التى أوجدها تفوق الدول فى سوق السيارات ولكن التقنية، والفنون والطرق الابداعية فى التفكير تنتقل عبر الحدود القومية بطريقة أسرع من طرق الإدارك،

والاعتقاد، في تغيير طرق الإدارة وذلك لأننا أنفسنا نشكل جزءاً كبيراً من المشكلة ذاتها. فيجب أن نغير ما بأنفسنا وما نقوم به من ممارسات.

والآن دعونا نتجنب الآمال الخادعة. فلا يجوز لنا النقل بالجملة ومباشرة، مما لدى اليابانيين. ولكن للسبب ذاته تستطيع المجتمعات أن تنقل من بعضها البعض، وهي تقوم بذلك بالفعل. وقد كان اليابانيون فعالين إلى أبعد الحدود في النقل عن الأمريكيين في المجالات التي أبدع الأمريكيون فيها. ولم يصبح اليابانيون متأمرين بسبب هذه العملية، بل أخذوا أفضل ما لدى الولايات المتحدة، مما يمكن نقله واستخدامه في الشرق. ومهمتنا نحن الأمريكيين الآن هي نفس ما فعله اليابانيون: وهو أخذ أفضل ما لدى اليابانيين من طرق الإدارة وترجمة هذا التراث للتوسع في تقاليد الإدارة الأمريكية. فنحن لا يمكننا تقليد النظام الياباني بحذافيره تقليداً أعمى، ولكنه يمكننا اتباع بعضاً من مناهج العمل لديهم لنقوى بعض جوانب الضعف التي نعاني منها في الولايات المتحدة.

والمهمة التي نقترحها ليست بالمهمة السهلة، فنحن الأمريكيين نسلم «كأمر طبيعي» بالعديد من طرق تفسير التجربة التنظيمية التي هي في الحقيقة مصاغة في قوالبنا الثقافية المتميزة. فنحن بهذا نحث على تفكيك تلك القوالب. وبهذا العمل، سوف نتحرك من عالم ندركه إلى عالم لا نحيط بكافة جوانبه. وأثناء هذه المسيرة فقد نجد أنفسنا أمام موقف علينا أن نشكك في بعض «الحقائق» الغربية التي نتمسك بها، وأن نتساءل عن بعض التفسيرات المسبقة لتجربتنا الإدارية. فالشعور بعدم الارتياح للوضع الذي نحن فيه يشكل إلى حد ما جزءاً من أية عملية تعليم، وتصبح العملية أصعب عندما نتعلم شيئاً جديداً عن أنفسنا، ومثل هذا الشعور بعدم الارتياح ينجم عن الطرق التي شقها الإنسان لنفسه للبقاء في هذا العالم وهي بحد ذاتها تشكل دلالة على التكامل والمقاومة في آن واحد.

وفي أحد الأيام قام أحد المديرين التنفيذيين اليابانيين بزيارة إلى أحد سادة التأمل

المعروفين (Zen Master) لمناقشة علاقة فلسفة التأمل بالإدارة. واتباع آداب الكياسة واللياقة اليابانية، قام هذا السيد بتقديم الشاي الأخضر للضيف، وعندما كان كوب الضيف ممتلئ بالشاي استمر المضيف بسكب الشاي فيه، وتدفق الشاي من الكوب. وقد تساءل المدير المذكور عما يجري. فأجابه السيد «إذا امتلأ الكوب، فلن يستوعب شيئاً جديداً» وأنت شأنك شأن هذا الكوب الممتلئ، فإنك ممتلئ بما لديك من أفكار مسبقة، فكيف يمكنني أن أريك فلسفة التأمل (Zen) ما لم تقم أولاً بتفريغ كوبك؟» فدعونا نواصل المسيرة، وبعد ذلك، نلاحظ مدى الصعوبة في قيام الواحد منا «بإفراغ كوبه» حتى وإن كان يرغب حقاً في ملئه بشيء جديد.

الفصل الثانى

مثال ماتسوشيتا

تصنّف شركة ماتسوشيتا جنباً إلى جنب مع خمس شركات أخرى عملاقة في مجال الصناعات الكهربائية وهي (جنرال الكتريك، سيمنز، وآى تى تى، وفيليبس، وهيتاشى) ضمن أكبر خمسين مؤسسة في العالم. فنجد أن منتجات هذه الشركة تباع في الأسواق تحت أسماء تجارية مختلفة منها ناشيونال، وباناسونيك، كواسار، وتكنيكس. والنمو الفريد من نوعه الذى مكن شركة ماتسوشيتا من تبوء مركز الصدارة العالمية يعتبر ملفتاً للنظر ومؤثراً. ولكن عندما ننظر في مسيرة تطور هذه الشركة بصفتها مجتمعاً فرعياً محكم الوشائج، ونتعرف على مكانة هذه الشركة في إطار ثقافة الأمة وقيمتها، واستمراريتها في تحقيق الفعالية المستمرة التى يتوقع أن تواصل وتمتد إلى ما بعد رحيل مؤسسها الأول، يمكننا القول بأن ما يلفت النظر في هذه الشركة هو أكثر من مجرد نجاح مالى على المدى القصير، وقد أصبحت ماتسوشيتا مؤسسة كبرى تحقق أكثر من مجرد المكاسب المالية، ويحتمل أن تواصل تحقيق هذه المنجزات، حيث أنها أصبحت جهازاً تنظيمياً تفى باحتياجات مجتمعها وعمالها ومديريها والعاملين فيها، علاوة على كون هذه المؤسسة مؤهلة ومبرجة لتمشى حسب الضرورة لما قد يستجد من تغييرات.

يعتبر هذا في حد ذاته انجازاً خارقاً للعاده، ولا يمكن تحقيقه خلال سنوات قليلة من قبل أى رئيس تنفيذى يعمل أساساً على تحقيق أهداف مالية قصيرة المدى. فبناء مؤسسة كبيرة في أى مكان يتطلب وقتاً طويلاً وتحقيق أهداف معقدة تفى باحتياجات جماعات انسانيه كثيرة، وتلتزم بقيم المجتمع في ذات الوقت. ومما يثلج الصدر أن

بعض المؤسسات الأميركية قد حققت مثل هذه الانجازات ، وعليه فسنبقوم بمناقشة بعض من هذه الانجازات في مقام لاحق من هذا الكتاب . ولكن دعونا نتعرف في الوقت الحاضر على تجربة شركة ماتسوشيتا في هذا المجال .

فالعوامل التي أسهمت في نمو شركة ماتسوشيتا ، والمركز الراهن الذي وصلت اليه بصفتها إحدى الشركات الرائدة والقيادية ، قد ساهمت في إلقاء مزيد من الضوء على فن الإدارة اليابانية الذي تمارسه هذه الشركة على أرض الواقع . ونجاح شركة ماتسوشيتا لا يمكن تفسيره ببساطة من خلال الكليشات الممجوجة التي تعطينا في معظم الأحيان الأعذار التي تبرر لنا عدم تمحيص أسباب نجاح الشركات اليابانية . فشركة ماتسوشيتا لا تنفرد بشهرتها باتباع اسلوب الاجماع في اتخاذ القرارات الجماعية «أو الاتصال من قاعدة الهرم التنظيمي الى قمته» . فلم تكن هذه الشركة تحظى بالمساعدة المالية بصفتها إحدى الشركات اليابانية الرائدة (Zaibatsu) . كما أن هذه الشركة لم تكن تحظى بالأولوية من حيث مساعدة الحكومة اليابانية للشركات المنتجة للاستهلاك من خلال حماية منتجاتها والدعم الاقتصادي لها . ولكن النجاح الذي حققته ماتسوشيتا كان ناجماً إلى حد كبير عن تطبيق الوسائل الإدارية التي نعتقد في أنها من «إبداع» الغرب . فالحقيقة أن ماتسوشيتا قد تفوقت علينا في اللعبة التي وضعناها نحن بأنفسنا . وهذه العوامل هي التي جعلت من شركة ماتسوشيتا ذات أهمية خاصة بالنسبة للأميركيين .

فمؤسس هذه الشركة ، وهو السيد كوتوسوكي ماتسوشيتا ، كان من بين عامة الشعب حيث بدأ صيانة العملية متتلمذاً في إحدى ورش الدراجات ، وكان يتقاضى أجراً مقداره خمسة وعشرين سنتاً في اليوم^٢ . ومع وصول أخبار اكتشافات توماس أديسون الشهيرة إلى اليابان ، أوحى إلى ماتسوشيتا بعض الإلهامات بإمكانية تحقيق النجاح في المجالات الكهربائية . فترك وظيفته وبدأ بالعمل لحسابه الخاص . وكان أول إنتاج خرج به عبارة عن وحدة مهاية ذات مخرجين قام بتطويرها في غرفة جلوسه الخاصة ، وقد

كان الغرض من هذه الوحدة مضاعفة تمديدات التيار في المنازل اليابانية التي كانت وقتها تزود بمأخذ واحد للتيار، بحيث يتوفر متسع لأشكال لمبة الانارة، وفي الوقت نفسه توفير مأخذ للتيار لاستخدامات بعض الأجهزة الكهربائية. وكان ذلك الانجاز في العام ١٩١٨ م. وخلال عقد من ذلك التاريخ، ظهرت شركة ماتسوشيتا للكهربائيات بصفتها شركة قيادية في صناعة الأجهزة الكهربائية الحديثة العهد في تلك البلاد. وما زالت هذه الشركة رائدة إلى يومنا هذا ومازال مؤسسها الذي يبلغ من العمر ثمانية وستين عاماً على قيد الحياة وإن كان شبه متقاعد في هذه الأيام.

الاستراتيجية^٣

خالف ماتسوشيتا باستمرار، القواعد الاستراتيجية التي تمارس على أساسها النشاطات التجارية في اليابان، فبدلاً من استخدام اسم ماتسوشيتا (كما جرت العادة في اليابان)، فقد استحدث ماتسوشيتا الاسم التجاري «ناشيونال» وقام بالترويج له بشكل مكثف من خلال وسائل الاعلام، وبدلاً من التعامل عن طريق الشبكات القائمة لمثل الشركات الصانعة (التي ما تزال إلى الآن تمثل نظام التوزيع المهيمن في اليابان)، فإن ماتسوشيتا قد أوجد قنواته الخاصة للتوزيع حيث كان يقيم علاقات مباشرة بتجار التجزئة، ليعرض عليهم المساعدة التمويلية لتسويق منتجاته، و يقيم معهم علاقة وثيقة ودائمة. كما كان ماتسوشيتا رائداً في استحداث طرق البيع بالتقسيط واستخدام عروض نقطة الشراء في مخارج التجزئة، وباختصار، فإن استراتيجية ماتسوشيتا التسويقية لم تكن تتصف بالتجديد والإبداع فحسب، ولكن العديد من خصائصها الرئيسية كانت أقرب إلى الثورية في ذلك الوقت. ذلك هو العنصر الأول في استراتيجيته.

العنصر الثاني من استراتيجية ماتسوشيتا هو الاعتراف الواضح والصريح بأهمية حصة السوق (Market Share). فمجرد الحصول على وفورات في التكاليف بسبب

ارتفاع حجم الانتاج، فان هذه الوفورات تنعكس على العميل على شكل تخصيص أسعار السلع المنتجة. ففي الثلاثينات من هذا القرن، كانت الحكمة التقليدية تتمثل في قيام المنتجين بتعويض استثماراتهم في أسرع وقت ممكن وذلك من خلال تخفيض تكاليف الإنتاج مع الإبقاء على الأسعار بأعلى قدر ممكن. وقد استفاد ماتسوشيتا من مفهوم استراتيجية التسعير التي كان يتبعها هنرى فورد في ترويج الموديل تى (Model-T) والرامية إلى الاستحواذ على أكبر حصة من مبيعات السوق وتحقيق المزيد من الأرباح من خلال تطوير الخبرة في التصنيع، وتخفيض الأسعار، مما يخلق الحواجز أمام دخول المنافسين الذين يجدون أن تحقيق أرباح هامشية يعتبر أمراً ليس مجزياً. وقد خطا ماتسوشيتا خطوة زيادة عما خطاه فورد نفسه، وذلك بعرضه لهذه الطريقة على أنها من المبادئ الأولية لاستراتيجية تسويق منتجاته عبر مجموعات الإنتاج المختلفة - هذه الاستراتيجية التي مازالت متبعة حتى وقتنا الحاضر.

والعنصر الثالث في استراتيجية العمل لدى ماتسوشيتا هو التبعية (Followership). فممنذ البداية، لم يحاول ماتسوشيتا أن يكون رائداً في مجال التقنية الحديثة، ولكنه كان دائماً يركز على الجودة النوعية والسعر المناسب. فالسلعة الثانية التي أنتجها - وكانت عبارة عن لمبة دراجات على شكل الرصاصة - استخدم في تصنيعها الأسلوب المبتكر والعناية بالجودة النوعية والسعر المنخفض لتمييزها عن غيرها من المنتجات في السوق، فأصبحت الأكثر شعبية من نوعها في ذلك الوقت. وإلى وقتنا هذا، فإن شركة ماتسوشيتا نادراً ما تكون هي البادئة في اختراع أى من المنتجات، ولكنها كانت تنجح باستمرار في تصنيع هذه المنتجات بتكلفة أقل وتسويقها بطريقة أفضل. وبإمكان المرء أن يتصور المعركة القائمة حالياً للسيطرة على أسواق بيع أجهزة الفيديو ليشهد واحداً من الأمثلة المعاصرة لنجاح هذه الاستراتيجية. فلم تكن سوني ريادية فحسب في هذا الحقل من التكنولوجيا، ولكنها أيضاً قد أسست لنفسها الاسم التجارى المعروف بها وهو نظام (Betamax) الذى أصبح اسماً مرادفاً للجهاز الفيديو

ذاته . واذا راعينا هذه القيادة الريادية لسوني في السوق ، فقد يظن المرء أن المركز الذي وصلت اليه الشركة لا ينازعها عليه أحد . ولكن ماتسوشيتا تمكّن بأسلوبه الاستراتيجي من التوصل الى طريقه للمنافسة . فقد أشارت الدراسات المسحية للسوق بأن المستهلكين يرغبون في الحصول على أجهزة أشرطة تتسع الى ٤ - ٦ ساعات من العرض مقارنة بسعة جهاز البتاماكس البالغة ساعتين فقط ، فقامت شركة ماتسوشيتا بتصميم نظام أصغر من طراز في تسي آر (VTR) يقى بهذه الحاجة ويعتمد عليه إلى حد بعيد وبسعر يقل بحدود ١٠ - ١٥ في المائة عن سعر أجهزة بيتاماكس . وفي هذه الأيام تقوم شركة ماتسوشيتا بإنتاج حوالي ثلثي أجهزة الفيديو تحت أسماء مختلفة منها آر سي آي و بانا سونيك .^٤

وتأتى هندسة الإنتاج في صميم استراتيجية التبعيه لشركة ماتسوشيتا فيذكر أحد المديرين التنفيذيين في شركة آر سي آي (RCA) ما يلي «إذا لاحظت الأوجه التي توظف فيها ماتسوشيتا مواردها ، فإن نجاح هذه الشركة في اتباع استراتيجية التبعيه لا يعود مفاجئاً . وتحفظ هذه الشركة لنفسها بثلاثة وعشرين مختبراً من مختبرات بحوث الإنتاج المجهزة بأحدث ما توصلت إليه التقنية و يتلخص مفهوم هذه الشركة فيما يتعلق «بالبحث والتطوير» في تحليل المنتجات المنافسة ، وتستثمر ماتسوشيتا ما يساوي ٤% من حجم مبيعاتها في أعمال البحث والتطوير (R and D) التي تستهلك إدارة هندسة الإنتاج الجزء الأكبر منها . ففي عام ١٩٨٠ بلغت هذه المخصصات ٤٠٠ مليوناً من الدولارات!

والافتراض الذي تقوم عليه استراتيجية ماتسوشيتا هو أن الأرباح ترتبط بالنمو وأن الاستثمارات التي تعزز من فرص النمو ستأتى في نهاية المطاف بأكملها على شكل أرباح تجنى على المدى البعيد . والواقع أن أداء ماتسوشيتا في ظل العديد من الظروف الاقتصادية يؤكد صحة هذه المعتقدات . فسنة بعد أخرى ، طوال العقدين الماضيين ، كان معدل النمو في ماتسوشيتا يساوى ، بل يزيد ، عن معدلات النمو التي تحقّقها

الشركات المنافسة في السوق العالمية. فهناك صراع أشبه بالمد والجزر بين ماتسوشيتا وجنرال الكتريك لتبوء المركز الأول بين العمالقة من حيث نسبة ما يتحقق من أرباح على المبيعات والأرباح بالنسبة للموجودات التي يتم توظيفها. فكانت نسبة ما حققته ماتسوشيتا من دخل صافٍ والبالغة ٤٠٢٪ من حجم المبيعات في عام ١٩٧٩ تساوى ما حققته شركة جنرال الكتريك، و يعادل حوالى ضعف ما حققته شركة سيمنز أو شركة فليبس^٧، وفي العام نفسه كانت نسبة المبيعات لكل موظف في شركة ماتسوشيتا أفضل بمقدار الضعف مما حققته أى من الشركات المنافسة (ومنهما شركات جنرال الكتريك، وسيمنز، وآى تى تى ، وفليبس، وهيتاشى). وفي وقتنا الحاضر تعتبر شركة ماتسوشيتا أكبر الشركات المنتجة للأدوات الكهربائية في العالم دون منازع^٨.

الهيكـل التنظيمى

والعامل الرئيسى الثانى فى نجاح شركة ماتسوشيتا بعد الاستراتيجية يتعلق بهيكـل المنظمة ذاتها. فلقد كانت هذه المؤسسة وما زالت مؤسسة قيادية فى حقل الابتكار التنظيمى. ففى الفترة ما بين ١٩٣٣ - ١٩٣٦ م وهى نفس الفترة التى كان بير دىنبون يبذل فيها الجهود لتطوير التنظيم المقسم فى الولايات المتحدة، كان كوتوسكى ماتسوشيتا والمراقب العام لديه، السيد آراتاروتا كاهاشى (Arataro Takahashi) يقومان بتطوير مفهوم مشابه فى اليابان. وقد رأت شركة (ماتسوشيتا التى كانت تضم ١٦٠٠ من الموظفين فى ذلك الوقت) فى تنظيم الأقسام وسيلة للمحافظة على حجم الأعمال بشكل صغير أشبه بأعمال المقاولين، وفى خلال هذه الفترة، كانت ماتسوشيتا منهمكة فى صناعة أجهزة الراديو وغيرها من الأجهزة الاستهلاكية الصغيرة، و الذى جذب ماتسوشيتا لاتباع أسلوب الشركات الفرعية فى التنظيم لم تكن المزايا المتمثلة فى زيادة الوضوح التنظيمى والرقابة (والتي كانت تشد كلاً من ديوبون ومن بعده الفريد سلوف)، ولكن أيضاً، وبالتحديد، المزايا السلوكية لهذه الترتيبات. فكل قسم يمكنه

أن يكون قائماً بذاته، وهذا يحفز مديري الأقسام لمراقبة وضع السوق بنفس الطريقة التي يراقب فيها قبطان السفينة أحوال الطقس^١.

ومن وجهة نظر ماتسوشيتا، فقد كانت هناك أربعة من العوامل التي حفزت على ما قام به من تجدييدات في مجال التنظيم في العقد الثالث من هذا القرن: فأولاً، كان يرغب في إيجاد مديرين مستقلين وفئات إنتاج متميزة، بالإمكان قياس الأداء فيها بشكل واضح، ثانياً، ونتيجة للاكتفاء الذاتي الذي يتمتع به المديرون، فإن ذلك سيدفعهم للتعرف بشكل أوثق على رغبات وميول العملاء (وهو أحد العوامل التي يرى ماتسوشيتا فيها مفتاح النجاح)، ثالثاً، ومن خلال هذا الترتيب، فقد كان ماتسوشيتا يتطلع للتمتع بمزايا الشركات الصغيرة - وبالأخص ما تتحلى به من مرونة، وأخيراً كان ماتسوشيتا يرى بأن الأقسام لا بد أن تطور لنفسها الخبرة المتخصصة بحيث يصبح مديروا هذه الأقسام أكثر وأسرع تأقلاً مع الظروف المستجدة. وعليه، فإن نظام الأقسام هذا من شأنه أن يساعد على تدريب هيئة من المديرين العاملين الذين لا بد أن يحتاج لهم مع النمو والتوسع الذي تشهده الشركة.

كما أن ماتسوشيتا يعلم حق العلم أن ثمة عيوباً كامنة في هذا النظام، فعندما تتمتع الأقسام بالاستقلال، فإنها تميل إلى التحرك بعيداً عن دائرة الرقابة المركزية، مما يخلق بعض الصعوبات في حفز التعاون بين هذه الأقسام. كذلك فإن الأقسام التي على مستوى رفيع من التخصص قد لا يتوفر لها بعد النظر أو القوة على التعامل مع المخاطر الرئيسية التي تواجهها مجموعة الإنتاج بأكملها. وهكذا فقد قام ماتسوشيتا بمعادلة اندفاعه القوى نحو اللامركزية بالتوجه المركزي إلى أربعة من المهام الرئيسية التي مازالت على هذه الحال إلى الوقت الحاضر. فأولاً، قام بتشكيل كادر من المراقبين الذين يرفعون تقاريرهم إلى الإدارة المركزية وإلى النظام المركزي للحسابات، ثانياً، قام بتأسيس شركة «مصرفية» كانت تودع فيها جميع الأرباح التي تحققها الأقسام، التي تقوم في الوقت ذاته بالحصول من هذا المصرف على ما يلزمها من أحوال لتحسين وضع

رأسماها، ثالثاً، كانت أعمال شئون الموظفين تمارس بصفة مركزية. فكان ماتسوشيتا ينظر إلى العاملين على أنهم أكثر الموارد أهمية وحساسية في الشركة. وإلى يومنا هذا، فإنه لا يوجد موظف يتم تعيينه إذا كان يتجاوز مرحلة الدراسة المتوسطة من غير تمحيص وضعه ودراسة امكاناته في الإدارة المركزية لشئون الموظفين، كما أن الترقيات للوظائف الإدارية كانت تتم مراجعتها بدقة في المركز الرئيسى للشركة. ورابعاً وأخيراً، جعل ماتسوشيتا التدريب في جهاز مركزى. وكما ستتم مناقشته في فصل لاحق، فإن جميع موظفى شركة ماتسوشيتا ينخرطون في إطار نظام أساسى للتدريب يتضمن تركيزاً مكثفاً على القيم التى تأخذ بها هذه الشركة^{١٢}.

ومع تطور الهيكل التنظيمى لشركة ماتسوشيتا، كان ماتسوشيتا نفسه يقوم باضافة أو حذف بعض المهام على نطاق الشركة ككل، خاصة في مراكز البحث والتطوير وهندسة الإنتاج المركزية. ففي عام ١٩٥٣، قام ماتسوشيتا بتنظيم أقسام الشركة على شكل مجموعات إنتاج بحيث أصبح مديرو هذه الأقسام مسئولين رأسياً لدى رئيس الشركة ومسئولين أفقياً لدى نواب رؤساء مجموعاتهم، الذين كانوا يعملون بمثابة اخصائيين تتوفر لديهم معرفة مفصلة بكامل المنتجات. وهذا المفهوم القائم على توفر اثنين من الرؤساء كان يشكل أمراً بغيضاً أقرب الى اللعنة بالنسبة للمديرين في ذلك الوقت. على أن ماتسوشيتا كان يرى بأننا جميعاً ننشأ ونترعرع في ظل اثنين من الرؤساء، ففي جو الأسرة نعيش في كنف الأم والأب - وأن هذه هى طبيعة الحياة التى ينبغى للمرء فيها أن يتعامل مع العقد الناجمة عن مثل هذه الترتيبات. وهذا ما يتمثل في مكونات التنظيم المصفوفى (Matrix Organisation)، الذى ظهر في اليابان ربما قبل عشر سنوات من انتشاره في الولايات المتحدة الأمريكية^{١٣}.

وربما يلاحظ عند هذا الحد أننا نحن الغربيين نميل إلى الاعتزاز بأنفسنا بصفتنا رواداً لمعظم الأفكار الجديدة في ادارة المنظمات الكبرى. والواقع اننا كنا جديرين بقدر كبير من الاطراء لهذه الانجازات. على أنه ينبغى لنا الاعتراف، بأن هذه الأفكار قد

يأتى بها فى نفس الوقت أناس عديدون فى أماكن مختلفة من العالم . فقد نصنع جيلاً إذا قمنا بالحد من الاستقطابات بين الشرق والغرب ، وذلك بملاحظة كيف أن منظمات الأعمال المتميزة فى العالم أجمع تمكنت من التعامل مع عنصرى التعقيد والكفاءة فى آن واحد . وفى هذا الخصوص ، فإن شركة ماتسوشيتا تتمتع بمكانتها المرموقة بين كبريات الشركات الرائدة فى هذا الحقل .

الخلافاً غير القابل للحل

كانت شركة ماتسوشيتا من أوائل الشركات التى لاحظت أن مسألة المركزية وما يقابلها من اللامركزية هى من الأمور التى لا يمكن حلها وتسويتها ، وأن المنظمات الكبرى لا بد أن يتوفر فيها الجانبان معاً . وهكذا ، فإنه بالرغم من الكفاءة فوق الاعتيادية التى يتمتع بها نظام الأقسام فى هذه الشركة ، فإن ماتسوشيتا كان يقوم بين فترة وأخرى بشغل نفسه ببعض الأمور لضمان استمرار الحيوية فى هذه الشركة . وقد كتب ياساو اوكاموتو (Yasau Okamoto) ، وهو أحد الأشخاص الموثوق فى معرفتهم بشئون شركة ماتسوشيتا ، قائلاً : «عندما ننظر فى الخصائص الشاملة للهيكـل التنظيمى لشركة ماتسوشيتا ، نلاحظ أن المركزية واللامركزية تسيران معاً فى فلك واحد بشكل لولبى . وبمعنى آخر ، فإن هذا لا يعنى أن تحل اللامركزية مكان المركزية ثم تعاود الكرة من جديد ، ولكن هذين الشكلين من التنظيم يتأرجحان جيئة وذهاباً فى هيئة تزاوج بالغ التعقيد .»^{١٥} ووفقاً لما يقوله أوكاموتو هذا ، فإنه فى الفترة ما بين عام ١٩٤٥ وعام ١٩٥٢ ، واستجابة للأوضاع التى كانت سائدة فى الفترة التى أعقبت الحرب العالمية الثانية وما سادها من فوضى وركود اقتصادى ، قام ماتسوشيتا بتفكيك التنظيم القائم على فكرة الأقسام ، وجعل الإدارة مركزية بشكل قوى وتحت إدارته المباشرة . وقد وصل خلال هذه الفترة إلى الحد الذى كان يتولى بنفسه تسيير الأمور فى إدارة الدعاية والإعلان بالإضافة إلى كونه الرئيس التنفيذى الأعلى للشركة .^{١٦}

ما هو الداعى لكل هذه التصرفات؟ ففى اطار الاقتصاد الذى أعقب الحرب والذى كان يتصف بالركود والكساد، كان ماتسوشيتا يعتقد فى أن مؤسسته تحتاج الى حفز المستهلك على الثقة بالمستقبل وحثه على طلب منتجات جديدة، وكان ذلك لا بد أن يتم من خلال الدعاية والإعلان. ومع أوائل الخمسينات من هذا القرن تجاوزت البلاد هذه المشكلات. وفى الفترة ١٩٥٣ - ١٩٥٥، ومع ازدياد حدة المنافسة، رأى ماتسوشيتا أن ثمة حاجة للاستجابة المرنة على عدة جبهات فى آن واحد. وكان هذا يستدعى ممارسة اللامركزية لفترة من الزمن، حيث تم تشكيل مجموعات إنتاج مستقلة بالإضافة إلى تأسيس بعض المهام الجديدة المستقلة فى مجالات التسويق والأعمال الإدارية والبحوث والتطوير.^{١٧} أما الفترة ما بين عام ١٩٥٥ وعام ١٩٦٠، فقد شهدت مرحلة أخرى من العودة إلى المركزية - لأنها كانت فترة تتصف بالنمو السريع والواسع وما صاحبه من غزو وتغلغل فى الأسواق العالمية. ثم أعقبتها فترة أخرى من الكساد والركود فى أوائل الستينيات من هذا القرن. ولكن ماتسوشيتا انتهج فى هذه المرة اسلوب اللامركزية فى التنظيم وذلك لإعطاء مزيد من الفرص للعاملين فى الميدان للخروج بمبادراتهم الخاصة فى العمل: ولأول مرة فى تاريخ الشركة، أنيطت بكل مجموعة إنتاج، كامل المسئولية عن أنشطتها التسويقية ومبيعاتها. واستمرت هذه الحالة حتى نهاية عام ١٩٧٣، مع ما يرافقها من التخلص التدريجى من العاملين فى الادارة المركزية للشركة. وإبان أزمة الزيت وما لحقها من ركود فى منتصف وأواخر السبعينيات كانت الرغبة تتجه ثانية نحو مزيد من الرقابة المركزية.

وبهذا نلاحظ أن شركة ماتسوشيتا تجد لنفسها الوسيلة التى تمكنها من تعديل هيكلها التنظيمى بما يفى لمواجهة التحديات البيئية المستجدة. وبذلك، فقد كان مفهوم ماتسوشيتا للمنظمات هو أنها دائماً أشبه بالسائل، فلم يكن يتمسك بالخرائط التنظيمية بشكل حرفى، بل كان يقيم صمامات الأمان التى تكسب هذه الخرائط شيئاً من المسحة الإنسانية. فعلى سبيل المثال، كان يشير إلى المراقبين وغيرهم من موظفى

الإدارة المركزية على أنهم «منسقين». ولتطويع العلاقات المتوترة التي تكون قائمة بين الجهازين التنفيذي والاستشاري، فقد كان ماتسوشيتا يصر على أن يكون مقر مراقبي الموظفين في المصانع التي يخدمونها - بدلاً من عزلهم على مستوى الإدارة المركزية للشركة.

ومع تطور المنظمة، أخذ المؤسس في تهيتها لمن يخلفه. ففي عام ١٩٥٩، عندما بلغ ماتسوشيتا الخامسة والستين من العمر، قام بتشكيل مجلس تنفيذي يتألف من ثلاثة أشخاص، وكان يجتمع كل يوم لمعالجة القرارات الرئيسية. وكان أحد أعضاء هذا المجلس مسؤولاً عن الاستراتيجية القصيرة الأمد وعن العمليات المحلية، أما الشخص الثاني (وهو المراقب تاكاهاشي) فقد كان مسؤولاً عن الجوانب المالية، والحسابات، والعمليات الدولية، أما ماتسوشيتا فقد احتفظ لنفسه بالمسئولية الأولية عن الاستراتيجية على المدى البعيد للاحتفاظ بسلطة المرجع النهائي في اتخاذ القرارات.^{١٨} وخلال السنوات العشر التي تلت تشكيل هذا المجلس كان ماتسوشيتا يلعب دوراً متبايناً في النشاط، فبعض الأحيان كان يتنحى ولا يتدخل في شئون العمل لفترة قد تمتد لعام كامل، ثم يعاود للظهور من جديد بمجرد حصول أزمة من الأزمات. وفي عام ١٩٧١ م استقال ماتسوشيتا من منصبه بصفته رئيساً للشركة واحتفظ لنفسه بلقب رئيس مجلس الإدارة. وقد علق على موقفه هذا بقوله: «تبدأ الخطورة عندما تتجاوز المؤسسات قدرات الجيل الذي أوجدها. فهناك ميل للاعتماد أكثر من اللازم على المؤسس، وقد شعرت مؤخراً بأن الإدارة في هذه الشركة لم تكن تعمل في وئام. وتساورني في ذلك المخاوف من أن شركتنا تعقد آمالها أكثر من الحد المعقول على رجل واحد. وعليه فقد قررت الاستقالة لإتاحة الفرصة لمن يخلفونني في ممارسة أعمالهم وصقل قدراتهم»^{١٩} ومن خلال مركزه بصفته رئيساً لمجلس الإدارة، كان ماتسوشيتا يتبنى دور الجد. ولكنه في عام ١٩٧٧، وفي مواجهة الصعوبات البيئية، برز ماتسوشيتا من جديد لاجراء تعديل في الإدارة العليا للشركة لاقتناعه بأن الشخص الذي سبق له

تعيينه في منصب الرئيس (وهو ابنه بالتبني) لم يكن قادراً على تصريف أمور هذا المنصب^٢. وبترقية ابنه هذا الى منصب رئيس مجلس الادارة، تبنى مؤسس هذه الشركة لقب الرئيس الفخري لمجلس الادارة. والآن، وهو في سن السادسة والثمانين عاد للحد من نشاطاته نسبياً. فقد مضت أربع سنوات منذ تدخله بشكل فعال لآخر مرة. وربما أصبحت المؤسسة الآن على استعداد للانطلاق في عملها من غير إشرافه المباشر!

النظم

يعتبر الهيكل التنظيمي في أفضل صوره، بمثابة البنية الأساسية (الهيكل العظمي) لأي منظمة، أما القدرة العضلية والأعضاء الحيوية المحركة الأخرى فتستمد من مصادر أخرى. والنظم المتعددة التي يستخدمها المديرون في تحريك المعلومات ونشرها في أرجاء المنظمة، وفي اتخاذ القرارات، وتنفيذ التعديلات، هي، في اعتقادنا، بمثابة الاداة الأكثر قوة في يد الإدارة للتعبير عن الكيفية التي ترغب فيها لتصريف أعمال المنظمة وتحديد ما ترغب الإدارة إنجازه. فهناك النظم الملموسة التي تتضمن التقارير ومستخرجات بيانات الحاسب الآلي التي تحتوى على بيانات وأرقام. كما أن هناك عدداً من النظم الأخرى التي تتمثل في الاجتماعات وأنماط العمل الروتينية المتعلقة بالكيفية التي تتم بها المشاركة في المعلومات ومعالجة الخلافات واتخاذ القرارات. والنظم المتعددة التي تشكل الشرايين الحيوية لأي منظمة تتألف من عمليات روتينية ومن تفاصيل دقيقة. فالنظم تعتبر من الأمور التي يصعب أن تشد حماس المرء. ورغم عدم جاذبيتها، إلا أنها تتصف بالقوة والنفوذ. فكما ذكر السيد روبرت ووترمان المدير العام لشركة ماكنزى «أن النظم المعمول بها في أية منظمة - وليس الإعلانات السنوية عن الاستراتيجية أو المراجعات الدورية للخارطة التنظيمية - هي التي توصل اهتمامات الإدارة العليا الحقيقية إلى المستويات الدنيا من التنظيم.» فتغذية نظام المعلومات الادارية يستهلك قدراً كبيراً من الوقت. وأثناء هذه العملية،

فإن النظم هي التي تحدد مباشرة كيف نصرف وقتنا وكيف نركز طاقاتنا .
وكان ماتسوشيتا قد وضع لنفسه نظام مراقبة مالية فعال ، بينما نقل نظام التخطيط
الذى تعمل به شركة فيليبس^{٢٢} ، ويعمل هذان النظامان الآن معاً لا كساب امبراطوريته
المزيد من الوثام والتوجيه ، نظام التخطيط هذا يتسم بالبساطة والقوة فى آن واحد . فكل
سنة شهور يطلب من كل مدير من مديرى الأقسام التقدم بثلاثة من الخطط . وتكون
الخطوة الأولى منها طويلة الأجل ، أى خطة خمسية ، يجرى تعديلها كلما أدت التقنية
الحديثة والأحداث البيئية إلى تغيير مسار المستقبل للقسم الذى يرأسه . والخطوة الثانية
تكون متوسطة الأجل ، تغطى فترة سنتين فقط ، وتبدأ فى وضع الأفكار التى يتم بموجبها
قيام القسم بترجمة استراتيجية العمل البعيدة المدى فيه ، إلى طاقة تصنيعية جديدة وإلى
منتجات محددة جديدة ، ولا تتم مراجعة أى من هاتين الخطتين بشكل مكثف من قبل
الادارة العليا ، برغم أنها تلقى قدراً كبيراً من العناية والاهتمام من جانب المجموعة فى
الهرم التنظيمى المصفوفى^{٢٢} .

على أن أهم ما يقدمه مدير القسم فى إطار عملية التخطيط هو ما يعرف بعبارة
«برنامج العمل لفترة الأشهر الستة المقبلة من التشغيل» . ففى هذه الخطة يضع القسم
تصوراته الشهرية للإنتاج ، والمبيعات ، والأرباح ، والمخزون ، والحسابات المدينة
المرتقب قبضها ، والمتطلبات من الموظفين ، وأهداف الرقابة على الجودة النوعية ،
واستثمارات رأس المال . وفى حال وقوع شئ من التباين عما هو محدد فى هذه الخطة ،
يتم تشكيل لجنة خاصة يكلف أعضاؤها من بين الموظفين التابعين لمدير القسم ، ومن
المراقبين شبه المستغلين للبحث فى المسألة على جناح السرعة^{٢٣} . وفى العديد من
المؤسسات ، يلاحظ أن خطط التشغيل يتوقف تنفيذها نظراً لكون خطوات ومراحل
التنفيذ المرحلى التى يجرى وضعها غير عملية وغير ملموسة ، وبالتالى غير خاضعة
للقياس . وثمة مصدر آخر من المشكلات التى تبرز عندما تكون الأهداف الموضوعية
والقابلة للقياس غير مرتبطة بشكل معقول بالأهداف الاستراتيجية الرئيسية . والواقع أن

نظام ماتسوشيتا لا يعانى من أى من هاتين المشكلتين ، وقد علق أحد المديرين التنفيذيين السابقين من شركة آى بى إم على هذا الوضع بقوله : «إن نظام التخطيط شئ جميل - على الأقل من حيث سعر التكافؤ لدى شركة آى بى إم . مفعم بالتفاصيل ويتصف بالواقعية . فعندما تبين خطة التشغيل للأشهر الستة المقبلة لأحد المديرين ، بأنه سيقوم بزيادة القدرة الإنتاجية بمعدل «س» من الوحدات والتوسع فى حجم المبيعات بمعدل «ص» من الريالات فى العام الواحد ، فإنه يعمل على تنفيذ هذه الخطة فى كل خطوة بخطوها ، سواء عندما يعتزم توظيف رجال المبيعات الذين يحتاجون إلى إعادة التدريب ، أو طلب المزيد من معدلات الإنتاج ، أو تحديد الوقت اللازم للكشف على خط الإنتاج والتجميع والتخلص مما فيه من عيوب وأخطاء . فهناك عدد ضئيل فقط من الافتراضات العارية عن الصحة فى مثل هذه الخطة ، التى توضع فى العادة بعناية تامة»^{٢٤} .

وباستذكار رغبة ماتسوشيتا فى اتباع اسلوب الالتزام والهاب الحماس بين مختلف الأقسام العاملة فى هذه الشركة ، فقد يتساءل المرء إذا كان أسلوب التخطيط الهيكلى أو ما يرافقه من نظم المحاسبة التفصيلية التى تتولى تتبع النتائج وفقاً للخطة الموضوعية ليس من الأساليب المرهقة ظاهرياً . ويحجب أحد كبار المديرين فى قسم الكهربائيات من شركة ماتسوشيتا على هذا التساؤل بقوله : «ان من المهم أن نبتدىء بالاعتراف بأن اليابانيين ميالون للتعامل إلى أبعد الحدود وأدقها مع الأرقام - أكثر من معظم رجال الأعمال الأميركيين الذين قمت بمقابلتهم إلى الآن . وقد كان ذلك بسبب الغموض الذى يعتري لغتنا المنطوقة . فنلجأ للتعويض عن هذا الغموض اللغوى باللجوء إلى استخدام لغة الأرقام . وهذا بالتأكيد يقودنا إلى اتباع نظام متشدد فى التعامل مع الأشياء . ولكن لأننى اعتقد وشاركنى فى ذلك الرأى رؤسائى فى أن على أن أقوم بتصريف شئون العمل فى القسم ، فأننى أتعامل مع نظام الرقابة كما يتعامل البعض مع

تمارين الجرى الصباحية . فهي تمارين عنيفة في طبيعتها لكنها تكسب المرء مزيداً من القوة. ٢٥»

فمدير هذا القسم يضع يده على ماسنشهده مراراً وتكراراً في شركة ماتسوشيتا . ومن خلال التعرف على مجموعة العوامل المتنوعة والراسخة ضمن أسلوب العمل لشركة ماتسوشيتا ، والقيم الكامنة وراء هذا الأسلوب ، فإن روح العمل الالتزامى تبقى هى الروح السائدة . وسيتم التعرض بالشرح لاحقاً للكيفية التى تتم بها المحافظة على هذه الروح . وهذا يقع فى صميم الأمور التى تجعل من شركة ماتسوشيتا شيئاً خاصاً . فشركة ماتسوشيتا تؤيد الاستغلال الذاتى وتوفر قدرأ هائلاً من الحوافز للحث على مزيد من الأداء على مستوى الأفراد والجماعات . ولكن ، ومع توفر العديد من القوى الكفيلة بالمحافظة على حيوية روح الالتزام فى العمل ، فإن شركة ماتسوشيتا تمارس قدرأ كبيراً من الرقابة المحكمة على عدد قليل من العوامل المتغيرة فى هذا الخصوص . فعملية التخطيط ، وبشكل خاص خطة الأشهر الستة للتشغيل ، تؤخذ على محمل الجد إلى أبعد الحدود . فيبذل مديرو التسويق فى المجموعة مالدتهم من نفوذ لضمان كون الأهداف المحدودة للمبيعات بالقدر الكافى من الطموح . وإدارة هندسة الإنتاج ، التى تعتبر واحداً من معاقل القوة فى شركة ماتسوشيتا ، تجدها تحت مديرى الأقسام باستمرار للوقوف على آخر ما توصل اليه العلم فى تطوير كفاءة العمل فى المصانع وذلك لوضع أهدافهم الطموحة فى الإنتاج والرقابة على الجودة النوعية . على أن هذه الضغوط ليست بالغة التعدد . فهى مركزة ، وتتصف بالديمومة والتحفيز الشديد . فالجميع يعرف وجوب تتبع المؤشرات على أساس شهرى فى ضوء الخطط الموضوعة ومراجعتها بشدة بحثاً عن أى تباين قد يقع فى هذه الخطط . وعلى هذا الأساس يجرى الحكم على مستوى الأداء وتقدم المكافآت التى تتناسب وهذا الأداء . وفى هذا الخصوص يسوق أحد كبار المديرين فى قسم التبريد الملاحظات التالية : «إن العمل هنا يشبه الالتحاق بواحد من فرق لعبة كرة القدم الاميركية المحترفة لديكم . إذ هناك العديد من الرؤساء أيضاً - من

أمثال المدربين الرياضيين في الملعب والمدرسين في المواقع الخلفية، وربما أيضاً طبيب ومدرّب النادي. كذلك تتوفر لديكم بعض الأفلام التي تقومون بمراجعتها بعناية بعد كل مباراة وذلك لاكتشاف الفوارق بين اللعبة المطلوبة والتنفيذ الفعلي. فالرياضيون يعملون في ظل هذه الظروف نظراً لأن هدف كل واحد من أعضاء الفريق هو تحقيق الفوز. وهنا في ماتسوشيتا نشعر بنفس الطريقة، فنحن نختلف فيما بيننا أحياناً، ولكن كما هي الحال في فريق كرة القدم لديكم، فإننا نعمل معاً للتوصل إلى التسويات اللازمة الكفيلة بحل هذه الخلافات واستيعابها. فتكون النتيجة الخروج بالمجموعة في صورة أفضل.^{٢٦}»

والطريقة التي تعاملت بها شركة ماتسوشيتا مع إحدى الشركات التي قامت بامتلاكها في الولايات المتحدة الأمريكية مؤخراً، توضح هذه النظرة بجلاء فعندما امتلكت ماتسوشيتا مصانع موتورولا للتلفزيون بمبلغ خمسين مليوناً من الدولارات عام ١٩٧٤م، كان العديدون يتوقعون حصول معجزة على نطاق العلاقات الإنسانية في هذه الشركة.^{٢٧} فبعد انقضاء اثني عشر شهراً على هذه العملية، كان مدير القسم الجديد المعين لإدارة هذا المصنع غارقاً في المشكلات المتمثلة في قوة العمل التقليدية في أساليبها اليابانية والروح المعنوية المنخفضة، والمشكلات الخطيرة في مستوى الجودة النوعية، والصراع المميت بين المديرين أنفسهم، علاوة على خسارة تقدر بمبلغ ١٩ مليوناً من الدولارات سنوياً. وكانت بعض الإجراءات التي اتبعتها المسئول من الأمور المتوقعة حيث قام بارسال بعض المديرين الرئيسيين في هذا المصنع إلى اليابان لتلقي التدريب، وأحضر بعض اليابانيين للعمل جنباً إلى جنب بصفة «مستشارين» مع زملائهم الأميركيين لتصحيح مسار العمل بطريقة لبقّة، علاوة على عقد اجتماعات لجان عمل خاصة، مع محاولة التركيز على المشكلات الرئيسية وضمان تدفق المعلومات. كذلك فقد أخذ هذا المدير بالحد من التكاليف، حيث منح كافة موظفي الإنتاج إجازة لمدة شهر واحد، وحل البعض على التقاعد في سن مبكرة، وخفض من المراتب الوظيفية

لبعض المشرفين، وألغى علاوات غلاء المعيشة، واستغنى عن خدمات العاملين في الجهاز الإداري^{٢٨}. والآن دعونا نستمع إلى ما قاله المدير الياباني المسئول عن هذه الشركة بخصوص هذه المشكلة : «ان شركة موتورولا تمثل مشكلة كبيرة بالنسبة لنا، فقد قمنا بإرسال فريق من المديرين التنفيذيين الأميركيين إلى اليابان وعادوا لنا بأفكار عظيمة حول مدى الحاجة إلى قيامنا بإعادة تنظيم وتغيير استراتيجيتنا، فهم بحاجة ليكونوا أكثر واقعية، ونحن بحاجة لقدر أفضل من ممارسة الرقابة على الجودة النوعية، كذلك فإننا نحتاج لممارسة عمليات الأرباح بالشكل الصحيح، وممارسة الرقابة الصحيحة على السلع والمخزون، فهذه أمور لا تحتاج لأن تكون يابانياً حتى تتمكن من ملاحظتها، ولكن تلك الأمور لم يتم القيام بها على الرغم من كونها بدهيات. وكما تعلمون، فإن أسلوبنا يقوم على مبدأ تشجيع الاقتراحات من العاملين في قاعدة الهرم التنظيمي. ولكن عندما لا ترد هذه الاقتراحات من القاعدة، نجد لزاماً علينا التحرك من القمة في اتجاه القاعدة»^{٢٩}

وقد كان هذا التصريح لمسئول في الشركة في شهر ديسمبر من عام ١٩٧٤م. ولكن بعد مرور ست سنوات كانت الروح المعنوية في هذه الشركة مرتفعة، وعادت الجودة النوعية في ارتقاء مستمر، وعاد المصنع لتحقيق الأرباح والعمل دون أية مشكلات، وكانت هذه النتيجة بفعل التنبه إلى جميع المتغيرات الإدارية. فقد نكون ميالين للظن في أنه نظراً لتقييم اليابانيين للعمل بروح الفريق والوثام والعلاقات الانسانية في العمل، فإنهم لا يستطيعون التعامل بقسوة مع الموظفين أو اتباع أسلوب متشدد في الإدارة. فالصور الذهنية التي نعممها على الشعوب والتي ترسخ في أذهاننا لا تعكس الحقيقة كما هي على أرض الواقع بقدر ما تبين الكيفية التي نفكر بها نحو هذه الشعوب، وكذلك الأمر عندما نأخذ في التفكير بطريقة اما/أو. والحقيقة أن المراقبين عن كئيب للفرق الرياضية المحترفة في الولايات المتحدة يتفقون جميعاً في الرأي أنه لتحقيق الفوز بشكل متواصل، فإن كل شيء يجب أن يتم على الوجه الصحيح، بما في ذلك

العمل الجماعى بروح الفريق ، ولكن هذا لا يتم على حساب بعض العوامل الأخرى مثل التدريب ، والتوظيف ، أو غير ذلك من النظم والترتيبات الواجب تطبيقها .

وسائل الرقابة المالية والمحاسبية

إن عملية التخطيط ، وخاصة خطط الشهور الستة التفصيلية ، هى التى تحدد الأهداف التى يتم على ضوئها قياس الأداء ، والنصف الضرورى الآخر لهذه العملية يتمثل فى إيجاد نظام مفصل لمراقبة النتائج واكتشاف الصعوبات . فبعد تأسيس الشركة بوقت قصير ، قام السيد ماتسوشيتا بتوظيف أحد المديرين التنفيذيين ممن يتحلون بمهارات فريدة من نوعها فى المجالات المالية والمحاسبية ، وذلك لاستكمال ما لدى السيد ماتسوشيتا من مهارات فى التسويق والإدارة بشكل عام . وكان هذا المدير هو السيد آراتارو تاكاهاشى (Arataro Takahashi) . وقد عمل الاثنان معاً على تأسيس ما يعرف بأول مركز للأرباح فى العالم .

وكان هذا المركز بمثابة نظام بالغ التركيز للمعلومات الإدارية يتولى إعداد التقارير فى ضوء عدد من المؤشرات الرئيسية لأداء الأقسام وذلك على أساس شهري ، وحتى قبل تطبيق الحاسب الآلى ، كان تاكاهاشى قد نجح فى الحصول على نتائج العمليات الشهرية لكل واحد من الأقسام خلال بضعة أيام فى نهاية كل شهر ، وهذه الدقة فى توقيت الحصول على المعلومات مكنت المكتب الرئيسى للشركة والأقسام المختلفة من التعرف على المفارقات واتخاذ الإجراءات الفورية لتسويتها ، وذلك بالرغم من الحجم المتزايد فى الاتساع للمنظمة . والميزة الثانية لنظام ماتسوشيتا كانت تتمثل فى ترتيبات التسعير القابلة للتحويل والانتقال (Transfer pricing arrangements) . وقد مكنت هذه الترتيبات أى قسم من القيام من الشراء من مصادر خارجية اذا كان بإمكانه الحصول على أسعار أفضل . وقد بقى أسلوب «اختيار السوق الحقيقى» هذا يشكل حجر الزاوية فى نظام ماتسوشيتا المالى إلى يومنا هذا . فيتوقع ماتسوشيتا أن يكون كل قسم

من الأقسام في الشركة في حالة من الاكتفاء الذاتي خلال خمس سنوات، فهو من النوع الذي يقاوم بقوة فكرة تقديم الإعانات للعمليات الخاسرة.^{٣١}

فقد كان ماتسوشيما يطلب من كل واحد من الأقسام المستقلة دفع ٦٠ في المائة من أرباحه الاجمالية إلى المكتب الرئيسي. وكانت هذه المبالغ تغطي تكاليف موظفي الإدارة المالية، وإدارة مجموعة الإنتاج، وإدارة البحوث والتطوير، وإدارة هندسة الإنتاج، بالإضافة إلى تزويد المكتب الرئيسي بقاعدة رأس المال المطلوبة للدخول في مشاريع جديدة.^{٣٢} وكان ماتسوشيما يصردائماً على توفير مديرين تنفيذيين يتصفون بالليوننة. وفي هذه الأيام التي تضم فيها هذه الشركة ما يربو على ٢٠٠,٠٠٠ من الموظفين (٨٧,٠٠٠ منهم يعملون في اليابان، ٣٠,٠٠٠ يعملون في الخارج والباقي يعملون في شركات تابعة ليست مملوكة ملكية كاملة لشركة ماتسوشيما)، فإن العاملين في المركز الرئيسي لهذه الشركة لا يزيد عددهم على ٣,٥٠٠ من الاختصاصيين.^{٣٣} أما الجزء المتبقى من أرباح الأقسام (وهو حوالى ٤٠٪) فكان يترك للقسم المعنى حرية التصرف فيه لينفق على أمور عديدة منها تجديد المرافق والتجهيزات والتوسع فيها، وهندسة الإنتاج، «والتجديد الذاتي»، أى الخروج بجيل جديد من المنتجات لتحل مكان المنتجات التي أصبحت قديمة العهد. وقد علق أحد المديرين التنفيذيين من الأميركيين الذين يقومون بإدارة إحدى المؤسسات التابعة لهذه الشركة على هذا الموقف بقوله: «إن من العوامل الهامة الكامنة في قدرة ماتسوشيما على الابقاء على أسلوبها الالتزامى على مدى السنين، هو رغبة هذه الشركة في السماح للأقسام بالاحتفاظ بجزء كبير من أرباحها وذلك لمعاودة استثمارها. فلا يمكن للمرء أن يتصور مدى إخلاص المديرين في عملهم عندما يعلمون أنهم مسئولين عما يريدونه من أعمال وعن مصير الشركات التي يديرونها. وفي الولايات المتحدة، فقد أصبحنا مفتونين «بمفهوم الحقيقة» الذي يتم من خلاله جنى أرباح أقسام وفروع الشركة ليجرى بعد ذلك نقل هذه الموارد لتمويل فروع أخرى متميزه في هذه الشركة. ونحن نعتقد في أن هذه الأفكار أقرب إلى السذاجة.

وبالطبع ، فإن لدى ماتسوشيتا القدرة على تحويل نسبة الستين في المائة من الدخل الذى تتلقاه الشركة من أقسامها المختلفة، ولكن المغالطة المنطقية الأساسية في مفهوم الحقيبة هو النظر إلى القسم الذى تجنى أرباحه على أنه أقرب إلى البقرة الحلوب الذى تؤخذ خيراته لانفاقها على أفكار خلاقة جديدة ترى الإدارة إقامتها لجعل منتجات الشركة متفقة مع احتياجات السوق . ولكن ماتسوشيتا تمنح الأقسام مسئولية رئيسية للقيام بهذا العمل بنفسها ، بل تحثهم على ذلك بتقديم المزيد من الدعم بل والضغط في هذا الاتجاه من قبل أخصائيي مجموعة الإنتاج .^{٣٤}

ويأتى المراقبون في الخط الأمامى من نظام الرقابة المالية في الشركة . وتسند إلى كل واحد منهم مهمة الرقابة على قسم من الأقسام العاملة التى يقارب عددها المائة والمنتشرة في كافة أنحاء العالم ، ولكن ١٠٠ فقط من هؤلاء المراقبين يبقون في المركز الرئيسى للشركة ، وكما ذكرنا آنفاً ، فإن هؤلاء المراقبين شبه المستقلين يعملون ضمن الأقسام التى يعينون لمراقبة أعمالها .

إن عملية القيام بواجبات العمل لاثنين من الرؤساء في آن واحد ، والتى تشبه السير على حبل مشدود ، تستدعى توفر كادر من العاملين يكونون على قدر رفيع من المهارة . فيتعلم هؤلاء المراقبون ، والحالة هذه كيفية تجنب الضغط على مديري الأقسام بارغامهم على قبول النصائح ، ولكنهم بدلاً من ذلك يقدمون لهم قاعدة من الحقائق التى تتحدث عن ذاتها . فمن ناحية ، يلاحظ أن مهمة هؤلاء المراقبين تصبح مهمة أسهل بفضل مساعدة مجموعة من كبار الإداريين العاملين في المركز الرئيسى للشركة والتى اشتهرت بقدرتها في إجراء المراجعات الشهرية والتعرف على الحقائق الكامنة وراء الأرقام وما تنطوى عليه هذه الحقائق من مشكلات .

وينظر إلى هؤلاء المراقبين على أنهم مديرون عامون للتدريب ، ومن هذا المنطلق فإنه يتوقع منهم تطوير بعض وجهات النظر والمثبات حول العمل الإدارى الذى يزاوئ في الأقسام . ولزيادة تحفيز هؤلاء المراقبين ، فإنه يتم تقويمهم ليس فقط على ما يقومون

يكشفه من جوانب النقص ، بل على الجوانب الايجابية لجودة العمل الذى تؤديه الأقسام التى يتولون مراقبتها ، وعليه ، فليس من العجيب أن يتم اختيار المراقبين بعناية تامة من بين أفضل العناصر من الخريجين الجدد الذين يجرى توظيفهم فى الشركة وتلقيهم نوعاً من التدريب . وقد وصف أحد أصدقاء قدماء المراقبين الصفات التى ينبغى أن يتحلى بها شاغل هذه الوظيفة حيث قال « يجب أن يكون المراقب نزيهاً وذا فكر مشحود وقلب دافئ المشاعر »^{٣٥} وقد وصف آخر دور المراقب بهذه الطريقة : « انه نادراً ما ينظر إلينا كما ينظر إلى كلاب الحراسة - والسبب فى ذلك يعود جزئياً إلى حقيقة كون النظام الشامل لشركة ماتسوشيتا يشجع العمليات التى تمارس بشكل مكشوف للغاية ، فهناك أمور عديدة منها : تقارير الأداء التى تنشر شهرياً ، ومحاضر اجتماعات رؤساء الأقسام لمراجعة الأداء والبيانات عن مساهمات منسقى أعمال التسويق ، وهندسة الانتاج . فهذه جميعها تساعد على إيجاد البيئة التى يمكن من خلالها التعرف على مجريات العمل فى الشركة ، ونتيجة لذلك ، فإن المراقب لا يعمل بمثابة جاسوس يعمل لحساب المركز الرئيسى فى الشركة يسعى لجمع المعلومات والأسرار عن العاملين فى القسم ، فنحن نعمل والحالة هذه بطريقة أشبه بالدور الذى تؤديه الزوجة فى البيت اليابانى التقليدى . فنحن كنا بعيدين عن الأنتظار ، الا أننا نبقى على المام بالجوانب المالية ونذكر رئيس القسم بالطريقة التى تسير فيها الأمور .^{٣٦} (لاحظ الصورة التى استخدمها هذا المراقب عندما شبه نفسه «بالزوجة» الأمر الذى قد لا يحصل فى معظم المؤسسات الأميركية . وكما سنبين لاحقاً ، فإن التمييز بين الجنسين فى الولايات المتحدة هو الذى يلى علينا الخيار بين أمرين بطريقة تؤثر إلى حد بعيد على نظرتنا إلى الأمور .)

و يؤكد نجاح نظام ماتسوشيتا هذا ما حققته هذه الشركة خلال الفترة السابقة وحتى تاريخ تقاعد السيد ماتسوشيتا عن منصبه كرئيس لمجلس الإدارة عام ١٩٧٣ م . ففى الفترة ما بين الحرب العالمية الثانية وعام ١٩٧٣ ، تضاعف حجم المبيعات إلى ما يزيد عن ٤٠٠٠ مرة ، وازدادت الأرباح بنسبة أكبر من ذلك بكثير .^{٣٧} وبالرغم من

التنوع والزيادة الهائلة في حجم ودرجة تعقيد المنتجات والانتشار الجغرافي للشركة، فقد تمكنت شركة ماتسوشيتا في الوقت ذاته من زيادة كفاءتها بشكل كبير ولملموس^{٣٨}. وكلما قمنا بالتحري بمزيد من العمق في الكيفية التي تم معها تحقيق هذه الانجازات، تبرز إلى الضوء العديد من العوامل الإضافية، وكما يقول المدير الإداري لإحدى الشركات الرئيسية التابعة لماتسوشيتا «نحن لا نستخدم الأرقام بمثابة أجهزة نقل الحركة التي نسير بها النظام، وإنما نقوم في ذلك السبيل باستخدام الإنسان. وبالطبع، فإن الأرقام تساعد الإنسان هذا في حسن متابعة ما يقدمه من أداء وفي تحديد مواطن المشكلات؛ فنحن نحتاج لوسائل الرقابة هذه لتمكيننا من العمل بفاعلية، ولكن من ناحية المبدأ فإن إدارة ماتسوشيتا تعتقد في أن الإنسان أهل للثقة، وعلى أية حال فإن نظام الرقابة لدينا يوفر الإرشادات التي تحول دون ارتكاب الموظفين الأخطاء المدمرة. ففي الطرقات العامة في اليابان لدينا حواجز في منتصف هذه الطرق لتحول دون قيام من يقودون سياراتهم بسرعة فائقة من الانحراف والاصطدام بالقادمين في الاتجاه الآخر لهذه الطرق. وهكذا فإن «حواجز منع الاصطدام، المالية في شركة ماتسوشيتا تخدم نفس الغرض^{٣٩}».

ومن الظاهر، فإن طريقة ماتسوشيتا في ممارسة الرقابة المالية تبدو للبعض أنها عملية شاقة ومرهقة، ويفيد أحد كبار المديرين التنفيذيين في صناعة السيارات اليابانية في هذا الخصوص بقوله: «يتوفر لشركة ماتسوشيتا عدد كبير جداً من المحاسبين وخبراء التحويل الذين يتجولون باستمرار على كافة فروع هذه الشركة، فهم يمارسون نظام رقابة بالغ الاحكام.»^{٤٠} ويضيف أحد كبار الشركاء من توش روس بطوكيو إلى ذلك قائلاً: «هناك عدد كبير من المؤسسات اليابانية القريبة في أعمالها إلى حد كبير من النموذج الأميركي في الإدارة - ومنها ماتسوشيتا، وإي كاي كاي، وسوني، وهوندا، على سبيل المثال. فنظم الرقابة في هذه الشركات يعتبر محكماً للغاية مع التركيز على الرقابة في المستويات الدنيا من التنظيم. وربما تكون هذه هي موجة المستقبل، ولكن لا تنس أننا

أيضاً لدينا مؤسساتنا التقليدية - مثل شركة الفولاذ اليابانية، وسوميتومو للكيماويات . وهناك العديد من الصور التقليدية العامة التي يمكن أن تُستمد من هذه المنظمات التقليدية^{٤١}.

الملاح الأخرى

و يبقى عنصران آخران لنظام الرقابة المالية لشركة ماتسوشيتا لا بد من مناقشتهما . أولهما الاعتمادات الرأسمالية للمشاريع الجديدة، والثاني، نظام الاجتماعات التي تعقد لمراجعة الأداء، يقوم المركز الرئيسي للشركة بتخصيص جزء من نسبة الستين في المائة التي تقدمها أقسام الشركة المختلفة لايداعها فيما يسمى «بمصرف ماتسوشيتا» . وتقوم شركة ماتسوشيتا باستخدام هذه الموارد لتمويل مشاريع جديدة علاوة على إمكانية تقديم القروض من هذه المبالغ للأقسام المختلفة في الشركة، ولكن لا يسمح للأقسام بالاحتفاظ لنفسها بحسابات مصرفية خاصة بها، باستثناء مايساعدها على التداول اللازم لتصريف صفقات العمل اليومي، وحتى نسبة الأربعين بالمائة التي يحتفظ بها القسم يجب أن تحفظ لدى المركز الرئيسي (حيث يتم جنى الفائدة التي تعود على هذا القسم) إلى أن يحين الوقت الذي يرغب فيه القسم باستثمار هذه المبالغ . وفي حال طلب قسم من الاقسام لشيء من التمويل من المركز الرئيسي للشركة، فيتوقع من هذا القسم تسوية حساباته في هذا الخصوص مع نهاية الشهر . و بنفس الطريقة، فان الأقسام تلزم بألا تكون لديها أية حسابات دائنة غير مسددة لفترة تتجاوز ٣٠ يوماً، كذلك يتوقع أن يقوم كل قسم بتحصيل ما له من ديون خلال نفس الفترة، وإذا كان لابد لأحد الاقسام أن يقترض مبلغاً من المال من المركز الرئيسي للشركة، فإنه يحتسب على هذا القسم فائدة أعلى مما تحتسبه المصارف بنسبة ٢٪ . أما إذا كان أداء القسم رديئاً وكانت الإدارة العليا تعتقد أن ثمة أخطاء تمارس في تصريف شئون هذا القسم، فان المركز الرئيسي للشركة قد ينظر في امكانية احتساب نسبة فائدة أعلى من ذلك

تكون أشبه بالعقوبة التى تُفرض على هذا القسم^{٤٢} وبعد ذلك، وإذا استمر الوضع فى التفاقم فقد يمارس المركز الرئيسى مزيداً من الضغط للتحكم فى عملية تسبب رأس المال لهذا القسم: فشركة ماتسوشيتا، كما يقولون، تقوم بتسيير دفة سفينتها بإحكام.

مراجعات الأداء فى الأقسام

إن العوامل الداخلية لتحريك وسائل الرقابة المالية تصبح موضع تركيز أكثر وأدق أثناء القيام بعمليات المراجعة الشهرية والربع سنوية. وفيما يلى نتعرف على الجانب النوعى من نظم ماتسوشيتا وأسلوبها فى تطبيق هذه النظم. وفى نهاية كل شهر، يتم تقديم بيانات الأداء لكل قسم من الأقسام إلى نائب الرئيس التنفيذى للشئون المالية، مع ارفاق الشروحات والإيضاحات اللازمة لأى تباين قد يحصل عما هو منصوص عليه فى خطة التنفيذ النصف سنوية، أما الخطوة التالية فتشهد قيام مدير القسم وفريق العاملين لديه بقضاء أيام عديدة فى المركز الرئيسى للشركة لمراجعة كل بند من بنود هذه البيانات بمزيد من التفصيل، وعندما تجتمع الإدارة العليا مع مدير هذا القسم والعاملين فيه، تجرى مراجعة ثانية للخطط وتتم المراجعة هذه المرة فى جو من روح الضيافة والترحاب^{٤٣}.

والمعايير الرئيسية للكفاءة الادارية التى تطبق على الأقسام تتمثل فى القدرة على الاستمرار فى التمشى بموجب الخطة، والمبيعات والزيادة فى المبيعات وفى حصة السوق، وتحصيل الديون، ودورة المخزون فى المستودعات^{٤٤}. وقد عرف عن ادارة ماتسوشيتا قدرتها على التقييم على المدى البعيد. وفى ظروف الكساد، قد تقوم الإدارة العليا بالقاء بعض الأسئلة الدقيقة عن الوضع السائد، ولكن المهم فى الموضوع هو أن المرء يعمل قصارى جهده وعلى غرار ما يفعل الآخرون فى السوق، ولكن ماتسوشيتا ليست من الشركات التى تتهاون فى التعامل مع المقصرين، فتجد رئيس مجلس الإدارة يتحدث بشكل

مكشوف وصريح عن امكانية «نقل الذين يكون اداءهم رديئاً إلى أماكن أخرى من التنظيم حيث يتناسب العمل هناك مع امكاناتهم الذهنية.»^{٤٥} ومثل هذه الاجراءات تطبق بشكل متكرر يكفى لحمل المعنيين على أخذه على محمل الجد، فمديرو الأقسام الذين لا يقدمون اداءً يذكر لا يستمرون في هذه المناصب لفترة طويلة.

كذلك فإن مديري الأقسام يحضرون جلسات المراجعة الربع سنوية التى تجرى لهم ولزملائهم، والتى يناقشون فيها ملخصات نتائج عملياتهم بشكل مفتوح وبمواجهة مباشرة، وتصنف الأقسام إلى فئات أ، ب، ج، أو د. فالأقسام التى من فئة أ (أى المتميزة) هى التى تصدر الحديث في تقديم العرض عن منجزاتها وتوالى هذه الفئات في تقديم هذا العرض انتهاءً بالفئة د. وكما يقول أحد أفراد الحضور لهذه الجلسات: ليس ثمة حاجة لكشف الآخرين على الملأ، فالمركز الذى يحتله القسم الذى تعمل فيه من خلال هذا التصنيف وما اذا كان هذا القسم يتقدم أو يتأخر في ترتيبه ضمن القائمة، يعتبر بحد ذاته من الحوافز القوية، ولا تتم في هذه الجلسات الإشارة إلى فرد أو قسم محدد حتى لا يتم إحراجه بشكل مكشوف، ولكن أى قسم يطرأ انخفاض في مستوى ادائه كما تتضمن تلك التقارير المذكورة، يغادر هذه الاجتماعات وهو مصمم بالألّا يتعرض لمثل هذا الاحراج مرة ثانية.^{٤٦}

لقد ناقشنا الآن النظم المالية والتخطيطية المختلفة مناقشة تفصيلية، ولكن ثمة نظام آخر يستحق المناقشة، وهو الشبكة المركبة للمبيعات في ماتسوشيتا، فمن بين الشركات اليابانية المماثلة، ربما تعتبر شركة ماتسوشيتا أكثر هذه الشركات شهرة في مناطق التوزيع للبيع بالجملة، الأمر الذى يمنح هذه الشركة قدرة هائلة على مستوى البيع بالمفرق. ومن خلال هذه العملية، فإن الشركة لا تتعامل من خلال ثلاثة أنواع من المخارج للبيع بالتجزئة: (١) المحلات المملوكة جزئياً أو كلياً من قبل شركة ماتسوشيتا. (٢) المحلات المملوكة ملكية خاصة ولكنها تتعامل باصناف ماتسوشيتا دون غيرها. (٣) والمحلات الأخرى التى تباع سلعاً أخرى منافسة بالإضافة إلى

منتجات ماتسوشيتا. وعلى سبيل المقارنة، فإن شركة ماتسوشيتا لديها ٢١,٠٠٠ من المحلات التى تسوق منتجاتها دون غيرها فى اليابان مقارنة بالمحلات التى تسوق منتجات سونى والتى تبلغ ١٠٠٠ من المحلات.^{٤٧}

وتجرى مراقبة هيئة العاملين فى جهاز المبيعات من خلال قوائم المبيعات المتوقعة وغيرها من احصائيات المبيعات التى توازى فى دقتها تلك المستخدمة فى مجال الانتاج. وكما هو الحال فى كل من شركتى بروكتر وجامبل (Proctor and Gamble) وآى بى ام، فإنه يتوفر لدى ماتسوشيتا أيضاً شبكة مركبة من نوادى العملاء التى تساعدهم على الامام باحتياجات الجهات التى تستخدم منتجاتها والتى تقترح الأفكار الجديدة «لإدخال التحسينات على هذه المنتجات، ولا تترك هذه المؤسسة شاردة ولا واردة عندما يتعلق الأمر بأحوال السوق والتغلغل فيه، فجهاز المبيعات فى هذه الشركة يتلقى الدعم من خلال ميزانية للدعاية والإعلان تبلغ مخصصاتها ١٠٠ مليون من الدولارات كل عام، وهى أكبر ميزانية لأية شركة فى اليابان»^{٤٨}.

والحقيقة أن أهم مظاهر نظام المبيعات لشركة ماتسوشيتا تتجلى فى الاهتمام الشخصى الذى يوليه ماتسوشيتا نفسه للعميل، حيث يقول: «إن رسالتنا الاجتماعية كمؤسسة إنتاجية لا تتحقق إلا عندما تصل منتجاتنا إلى العميل الذى يستخدمها ويكون راضياً عنها... وعليه، فمن الضرورة بمكان لأى مؤسسة تجارية أن تتوفر لديها المعلومات اللازمة بخصوص ما يتطلع اليه العملاء. فنحن بحاجة لقياس درجة حرارة جلد العميل كل يوم»^{٤٩}. فتجد رجال المبيعات فى شركة ماتسوشيتا يرددون أرقام الاحصائيات عن حصتهم من السوق فى بيع منتجاتهم بنفس الطريقة التى يردد فيها رجال المبيعات الاميركيون ما تم تسجيله من أهداف فى لعبة كرة القدم صباح الاثنين، ويتوقع ماتسوشيتا من كبار المديرين التنفيذيين فى الشركة ان يقوموا بزيارات

لمحلات البيع بالتجزئة بين فترة وأخرى للوقوف على وضع منتجات الشركة في السوق. وبالنسبة للأميركيين، فإن الجودة النوعية الملفتة للنظر لنسيج المصفوفة التنظيمية

لدى شركة ماتسوشيتا وما يتوفر لديها من وسائل الرقابة على المبيعات وشئون الإنتاج والشئون المالية ربما أنه لا ينظر إليها من قبل العاملين ضمن هذه المصفوفة على أنها جائزة. ويستدل على ذلك من هذه العينة من المقتطفات لأقوال عدد من مديري الأقسام العاملين في هذه الشركة.

فيشير أحد المديرين العاملين في قسم الراديو بقوله: «صحيح أنه لدينا بعض الأنظمة في هذه الشركة، ولكنني قد استوعبت هذه الأنظمة لدرجة أنها لم تعد ضرورية بالنسبة لي. فالمركز الرئيسي لا يراجع برامجنا الإدارية كثيراً، ونحن من جانبنا لا نشعر بأن علينا أن نحصل على الموافقة بشأن ما نصرفه من أعمال هنا. وبالتأكيد، فإن هنالك مناسبات نطلب فيها النصح والارشاد من خلال ما نتقدم به من استفسارات من أمثال: «لقد قمنا بتصميم هذا النوع أو ذاك من الإنتاج، فهل تعتقدون في أن له أى معنى؟» وقبل فترة من الزمن، اقترح علينا رئيس مجلس الإدارة أن نقوم بتصميم جهاز للراديو يباع بستة من الدولارات، مؤكداً لنا بأننا إذا فعلنا ذلك، فإنه سيقوم بشراء ١٠،٠٠٠ جهاز منها، ومضت فترة ما بين سنتين إلى ثلاث سنوات دون أن نفعل شيئاً لتحقيق هذا المقترح، ولكن بمجرد تصنيع هذا الجهاز، كانت مبيعاتنا منه قد تجاوزت أكثر من مليون وحدة. ففي بعض الأحيان تأتي الأفكار من الإدارة العليا، حتى لو لم نطلب نحن الحصول على هذه الأفكار، نتبادل الآراء ووجهات النظر بحرية في هذا المكان بصرف النظر عن العلاقات الرسمية بين المستويات الوظيفية.»

أما المدير العام لقسم الطباخات الكهربائية فيقول: «أذهل غالباً لزيارة مديري الشؤون المالية والمبيعات وأقسام شئون الموظفين وفقاً لمواعيد تحدد قبل يوم أو يومين. وتدوم أحاديثنا في العادة فترة تقارب ٣٠ دقيقة، وبالإضافة إلى ذلك، فإننا نقد ندوة

شهرية للإدارة نلتقى فيها مع رئيس الإدارة والرئيس ونائب الرئيس التنفيذي وغيرهم. وأثناء فترات الراحة لتناول القهوة نقوم بتبادل المعلومات مع الذين يحضرون هذه الندوة.^١»

وأخيراً، هذا التعليق من المدير العام لقسم إنتاج الأجهزة التلفزيونية: «في أحد الأيام ذكر رئيس مجلس الاداره السيد ماتسوشيتا: «سأستقيل من جبهة العمليات للتحول إلى مستشار، حتى إذا كانت لديكم أية استفسارات تريدون الحصول على رأي بشأنها، يكون بإمكانكم مقابلي والتحدث معي بشأنها، وقد كنت في الواقع ثالث أو رابع المديرين الذين قاموا بزيارته، وبعد الاستماع باهتمام لما لدى من أفكار، انتقد منشوراتنا الإعلانية والدعايات التجارية التي اعدناها لترويج مبيعات الأجهزة التلفزيونية، مشيراً إلى وجوب التحدث أكثر فأكثر مع العاملين في هذه المجموعة مع التأكيد على أننا نحن الذين نتخذ القرارات»^٢»

ان الذى يميز هذه المقتطفات هو أن مديرى الأقسام فى هذه الشركة يعبرون بشكل منسق عن مفهومهم فى الاستقلالية والالتزام الذاتى تجاه العمل، فهم يشعرون بوجود الآخرين فى المنظمة، ولكنهم لا يشيرون بأنهم يتعرضون لأى قدر من الضغط أو التدخل فى شئونهم. وربما يتوقع المرء نتيجة لذلك أن الموظفين فى المركز الرئيسى للشركة والمديرين التنفيذيين للمجموعة قد يشعرون بأنهم أقل نفوذاً أو تأثيراً فيما يتعلق بشئون العمل فى الشركة، ولكن الحالة يبدو أنها غير ذلك، فهؤلاء الاشخاص يبدو أنهم يستمتعون بممارسة ما لديهم من نفوذ فى الوقت الذى يقومون فيه بالمحافظة على استقلالية هذه الأقسام. اليس هذا الوضع أشبه بالسحر؟ وما لا شك فيه أن قدرة ماتسوشيتا على الاستمرار فى التعايش مع هذا اللغز لا يمكن تفهمها من خلال تفحص هيكل هذه الشركة وأنظمتها فحسب، وعليه، فلا بد من التوجه إلى اثنين من الجوانب الهامة فى هذا اللغز، وهما: اسلوب ماتسوشيتا والفلسفة التنظيمية الكامنة وراء ذلك.

الأسلوب

هنالك عدة موضوعات متميزة يجدر بنا ذكرها عند التعرض للأسلوب الشخصي الذى يمارسه كوتوسوكى ماتسوشيتا فى الادارة، أولها، طريقته فى الوقوف على الامور بنفسه وبشكل مكثف، فوفقاً لرغبته فى زرع روح العمل بطريقة المتعهد أو الملتزم فى المنظمة، فإن كلا من ماتسوشيتا ومساعدته السيد تاكاهاشى، قد أوجد أسلوباً للإدارة يشبه الأسلوب الذى تدار به الأعمال التجارية الصغيرة من عدة جوانب، وكان يبدو على كليهما الرغبة المتواصلة فى الوقوف على آخر المعلومات بصفة شخصية. وإلى يومنا هذا، نجد أن كل واحد منهما يمكنه تمحيص التقارير المطولة وقوائم الأرقام واستخراج المعلومات المفيدة منها.

وقد عرف عن هذين الرجلين أنهما يقومان بالاتصال هاتفياً مع المديرين التنفيذيين فى مواقع العمل فى كافة أوقات النهار أو الليل، لدرجة أنه يصبح من الأمور غير المألوفة اذا لم يقم رئيس الشركة بالتحدث بنفسه شخصياً أو عن طريق الهاتف مع كل واحد من مديرى الأقسام كل يوم أو يومين. وبذلك، فإن هذين المسؤولين يقفان على كافة المجالات الأساسية ويبرزان بعض الاحتمالات والامكانات فى السوق، والتي قد لا يلاحظها أحد سواهما، فكلاهما ينتهج أسلوباً فى الإدارة يتمثل فى إقامة الاتصال الدائم مع العاملين على مستوى المصنع والميدان والعملاء وقد عرف عن المديرين التنفيذيين لشركة ماتسوشيتا أنهم يقضون وقتاً أقل فى مكاتبتهم، حيث تؤكد سياسة الشركة على صرف أكبر قدر ممكن من الوقت فى السوق.

وربما يوحى حديثنا هذا عن اسلوب ماتسوشيتا الى بعض القراء أنه خروج عن الإداريين اليابانيين الذين يجلسون بهدوء لمراقبة ميدان المعركة من مكان مرتفع. والواقع أن هذا الوصف ليس بعيد عن وضع ماتسوشيتا، ولكنه غير صحيح جزئياً. والحقيقة أن القائد اليابانى «المثالى» هو الذى يجلس بثبات وبشكل رزين فوق سجادته، أما

المدير الاميركى المثلثى «فهو فى الغالب أصغر من مثيله اليابانى سناً وأكثر منه حركة ونشاطاً. أما الأسلوب الخاص بـماتسوشيتا فيمزج هذين النموذجين معاً. وقد علق ماتسوشيتا على ذلك ذات مرة بقوله: «عندما يتوفر لديك ١٠٠ من الموظفين فانت تكون فى الخط الأمامى، وحتى لو تقوم بالصراخ عليهم وبضر بهم فإنهم سيتبعونك، ولكن عندما تنمو مجموعة العاملين لديك لتصل إلى الألف (١٠٠٠)، فانه يجب ألا تبقى فى الخط الأمامى، بل عليك أن تجلس وسطهم، ولكن عندما ينمو عدد العاملين فى الشركة ليصل الى عشرة آلاف (١٠,٠٠٠) فما عليك إلا أن تقف فى المؤخرة مدعوراً لتقديم الشكر والاحترام.»^{٥٣}

وكما بينا من قبل، فإنه أثناء الستينيات والسبعينيات من هذا القرن، كان السيد ماتسوشيتا يتبنى دوراً إدارياً يقوم على مبدأ تفويض أكبر عدد ممكن من السلطات وعدم التدخل فى أعمال المديرين بهدف تطوير الجيل التالى من المسيرة القيادية لهذه الشركة، ولكن مع ظهور الأزمات، عاد السيد ماتسوشيتا من جديد للتواجد وسط الأحداث وبكل ما يملك من حماس. أما تاكاهاشى، وهو الذى يصغر السيد ماتسوشيتا بعشر سنوات فقد بقى واحداً من أكثر الناس قدرة على اكتشاف جوانب الخلل فى أعمال الشركة، فرغم كونه مستشاراً للشركة، إلا أن المشكلات الرئيسية التى يواجهها أى قسم من الأقسام كانت تجتذب السيد تاكاهاشى ليكون فى صميم الموضوع - ليسبر غور المشكلة، و يلقى بالأسئلة الصعبة و يضع يده على مواطن الضعف، و يعلق أحد مديرى الأقسام فى الشركة على مواقف هؤلاء المسئولين من التدخل بقوله: «إنهم لم يكونوا يظهرون أبداً بمظهر يقوم بالتفتيش وإنما تشعر بأن رجال الإدارة العليا يتصرفون بهذه الطريقة لا كسابك التدريب اللازم، ولتعزيز كفاءتك فى العمل لتأهيلك لذلك اليوم الذى قد لا تجدهم فيه من حولك، فمن الأهداف الأساسية لشركة ماتسوشيتا، تطوير الأفراد العاديين ليصبحوا على مستوى خارق للعادة من الجودة النوعية فى الاداء. وهذا الهدف من شأنه أن يدخل عنصر تحقيق الأهداف الانسانية فى جلسات اكتشاف

الأخطاء و التي من غيرها تصبح هذه الجلسات قاسية ولا إنسانية.»^{٥٤}

ومما لا شك فيه أن ماتسوشيتا يدرك أن سلوك أى مدير من المديرين يعتبر شكلاً قوياً من أشكال الاتصال الرمزي مع العاملين من المرءوسين، حيث يعملون من خلال هذا الاتصال بالاهتمامات الحقيقية لهذا المدير، ومفتاح النجاح بالنسبة إلى ماتسوشيتا يكمن في قدرته على الوصول إلى قلب الموظف في المستوى الأدنى وحفزه على اتخاذ القرار بنشاط وابداع لمتابعة تحقيق أهداف التنظيم، وهذا الأسلوب يعتبر أمراً حاسماً لتحقيق هذا الغرض، فتجد شركة ماتسوشيتا تثبت قصص الحرب والأساطير الشعبية التي تجسد القيم التي تأخذ بها هذه الشركة، فهناك مثلاً قصة الدور الذي لعبه ماتسوشيتا في أزمة المراوح عام ١٩٦٤ م، حيث قام بتخطي مرحلتين من مراحل عملية التوزيع، وتمكن بذلك من توفير قدر كافٍ من النفقات بحيث تمكن معها من إعطاء التنزيلات الكافية لتجار التجزئة لتمكينهم من تحريك المبيعات لهذه المنتجات من جديد.^{٥٥} كذلك أثناء فترة الركود التي سادت عام ١٩٧٠ م عندما قام السيد تاكاهاشي بتحويل العمال في خطوط الإنتاج إلى رجال مبيعات متنقلين على الأبواب، وذلك لتصريف المخزون الراكد وتخفيض التكاليف.^{٥٦} وفي مثل هذه القصص وغيرها، كان هناك موضوع واحد فقط وهو أن إدارة ماتسوشيتا تتصف بالجدية والواقعية والنشاط، و يؤكد ذلك أحد المديرين التنفيذيين حيث يقول: «في الصميم، يلاحظ المرء أن أسلوبنا في ماتسوشيتا يتمثل في التوصل إلى المشكلة وإيجاد الحل الملائم لها، فالمشكلات يتوقع أن تتم تسويتها على المستوى الذي تحصل فيه، والثقافة الإدارية في ماتسوشيتا تقرر تصرفات المدير الذي يتصف بروح المبادرة وسلوك الإدارة العليا يؤكد هذا الأسلوب في العمل بقوة، حيث المثل الأعلى في ذلك هو المدير الذي يفكر كل يوم في موضوع جديد ويأتى بمبادرة جديدة. فهذه الشركة ليست من النوع التي تأتى فيها التعديلات والاصلاحات من القمة إلى مستوى القاعدة.»^{٥٨}

ومن الخصائص الأخرى لأسلوب ماتسوشيتا في الادارة هو نهجها الواقعي والعملی

فى تسوية النزاعات . وهنا ثانية ، وعلى عكس ما عرف عن التصورات النمطية الشائعة عن الادارة اليابانية الكامن فى شركة ماتسوشيتا فإنه يوجد قدر كبير من التنافس وبخاصة عندما تحاول الأقسام المختلفة (مثل أقسام تصنيع أجهزة الراديو والمسجلات) التنافس فيما بينها على تطوير المنتجات المتشابهة والتي تدخل فى ميدان اختصاص مشترك بين القسمين . وقد شهدت لجنة توزيع رأسمال المشاريع العديد من جوانب الخلاف التى تبرز عندما تقوم الأقسام المتنافسة بطلب تأمين الموارد لمثل هذه المنتجات . وهنا ، ثانية ، نجد مزيجاً متجانساً قد نطلق عليه الاسلو بين الغربى والشرقى فى الادارة . فحيث أن كلاً من السيدين ماتسوشيتا وتاكاهاشى يتصفان بالصراحة والوضوح ، فإن اسلوبهما هذا قد تغلغل فى أوساط الشركة وأصبح يشكل جزءاً من ثقافتها الادارية . على أن المناقشات ، برغم اتسامها بالكثافة والتركيز ، فهى تفتح الباب أمام قدر ضئيل من الخلافات المفتوحة بين الأفراد ، وقد أصيب بعض المديرين التنفيذيين فى ماتسوشيتا بالدهشة عندما سألنا «إذا كان ثمة صراع مع الاقسام الأخرى .» وقد أجابنا أحد المديرين بهذه الطريقة : «اننا نختلف فيما بيننا بنفس الطريقة التى يقع الخلاف فيها بين الأزواج والزوجات فى بيئة الزواج الصحية ، أو بنفس الطريقة التى قد يختلف بها الشركاء فى العمل بعد أن يمضوا معاً سنوات عديدة من التعاون المشترك . ونحن نمر بمراحل من الخلاف فى وجهات النظر دون أن يصل هذا الخلاف الى درجة التضارب ، والمقولة الكامنة فى هذا الشأن هو أنه فى الحياة لا بد أن نجرى بعض التعديلات لتسوية هذه الخلافات ، ونقصد بعبارة «التعديلات» هنا أن الأطراف المعنية لا بد أن تسعى جاهدة من الناحية الاساسية للالتقاء معاً بدلاً من توسيع شقة الخلاف .»^٩

ويضيف أحد المديرين العاملين لواحدة من مجموعات الإنتاج بُعداً آخر لهذا الموقف حيث يقول : «عندما يتنافس اثنان من الأقسام للخروج بنفس النوع من المنتجات ، أقوم بالتدخل فى معظم الأحيان . فاستمع لكلا الجانبين ، وفى العادة فإن الحقائق التى يتم التوصل إليها تحملنى على تحييد فكرة طرف على الطرف الآخر . فجميعنا نسعى

للوصول إلى هذه الحقائق واستعراضها معاً وترك العقل والمنطق يحكم في الأمور.»
ونعطي في العادة فرصة للآخرين لقبول وجهات النظر في هذه المناقشات، وأقصد
بهذا أن هؤلاء الأفراد يحتاجون للوقت الكافي للتعود على الطرق الجديدة من التفكير في
مثل هذه الأمور، ونحن من جانبنا نواصل الضغط لحملهم على تقبل وجهات النظر هذه
بالإقتناع، ولكننا نحاول دائماً أن نتيح لهم الفرصة للرجوع إلينا بوجهة نظر خاصة بهم
لعرضها بطريقتهم الخاصة.^{٦٠}

وعبارة «الوقت الكافي للقبول بأفكار أو ممارسات جديدة» (Acceptance time) تعتبر
بمشابة الترياق القوي للقضاء على الخلاف والتضارب في وجهات النظر في المنظمات
اليابانية. والأمور التي يعتقد فيها المرء أعلى وأهم مما يمتلكه من الأمور المادية الأخرى
التي تكون بحوزته، فالإنسان يموت دفاعاً عن عقيدته الأساسية وكذلك في الدفاع عن
ممتلكاته الثمينة، وحتى المعتقدات الأقل إلحاحاً من ذلك تتغلغل في أعماق الإنسان
عبر ماضيه وتنعكس على مستقبله، وعندما ترد أفكار أو حقائق جديدة، مهما كانت
ملحة، فإن المرء يحتاج إلى الوقت الكافي للتمكن من التخلص من الأفكار القديمة قبل
التمكن من تقبل الأفكار الجديدة، وبالرغم من الضغوط وكثافة العمل والسعي
للإقتناع بالأفكار الجديدة، إلا أن إتاحة الفرصة للتأمل وتقليب الرأي في امكانية هذه
الأفكار يعتبر جزءاً أساسياً من الطريقة التي تتبعها شركة ماتسوشيتا في تصريف
الأعمال.

فيذكر المدير الإداري لإدارة هندسة الإنتاج بهذا الخصوص مايلي: «ينبغي أن
نخلق المناخ الملائم لإعداد الناس لتقبل التقنية الجديدة، فأنت لا تستطيع إجبار
الناس على تقبل أفكارك، فنحاول قدر الإمكان أن نعرضهم تدريجياً لهذه الأفكار
الجديدة إلى أن تحوز على رضاهم وقبولهم.»^{٦١} فمثل هذه الملاحظات تتوافق بشكل وثيق
مع عبارة نقتطفها مما قاله السيد ماتسوشيتا رئيس مجلس إدارة هذه الشركة، حيث
يقول: «عندما أجتمع مع المديرين في هذه الشركة، فإن هذا الاجتماع لا يتخذ صفته

الرسمية الا نادراً، ولكن العنصر الهام في هذا النوع من الاتصال هو تمتع هؤلاء المديرين بالاستقلال التام، بحيث انه مهما كانت استفساراتي موجهة ومباشرة، إلا أنني أمتنع دائماً عن إصدار الأوامر. وعلينا أن نحترم اعتزاز مختلف الأفراد بأنفسهم وأن نجل التقاليد التي درجت عليها شركاتهم في التعامل معهم.^{٦٢}

القيم الروحانية

إن عبارة «روحاني» من العبارات غير المألوفة في أدب الحياة المؤسسية. إلا أنه لا توجد عبارة أوفى من هذه العبارة في الاستحواذ على نظام المعتقدات الراسخ الذي تقوم عليه فلسفة العمل بشركة ماتسوشيتا، فبعض المواقف المحيرة والأقرب إلى التناقضات في أسلوب العمل بشركة ماتسوشيتا تصبح إمكانية تفهمها أكثر وضوحاً عندما ننظر بشكل واضح ومتميز في القيم التي تكمن وراء هذه المواقف. ومن الصعب، على سبيل المثال، استيعاب الكيفية التي ينظر فيها إلى الانتقادات التي يسوقها رجال الإدارة العليا واعتبارها من قبيل «التدريب»، وإلى الكيفية التي يمكن معها للمؤسسة نقل الموظفين الذين يعتبر أداؤهم متدنياً وتطوير «شخصياتهم» بدلاً من الخط من معنوياتهم. ومن المدهش أن يلاحظ المرء مؤسسة على هذا المستوى من الكفاءة الدائمة، ويسمع في الوقت ذاته بعض المديرين التنفيذيين الرئيسيين فيها، يتحدثون عن إتاحة الوقت الكافي لتقبل الآراء الجديدة، وعن رغبتهم في «كسب ثقة العاملين».

فأية منظمة إنسانية لابد لها أن تواجه التناقضات الداخلية، حيث تكون هذه التناقضات في العادة ما بين التحلي بالكفاءة وما يوازيها من التنازلات على المستوى الانساني، وربما أن ظاهرة «الروحانية» هذه قد برزت كوسيلة لإعطاء شيء من المعنى لهذه العضلات التي لا مفر منها بين الفرد والمجتمع، وبين الإنسان والكفاءة، وبالنسبة إلى ماتسوشيتا، فإن جذور هذا المنهج كانت تعود بالتحديد إلى أصول دينية.

ففى عام ١٩٣٢ م، ومع تفاقم الكساد العالمى، صادف ماتسوشيتا حركة دينية فى اليابان كانت قد نالت اهتماماً واسعاً ونمت بشكل سريع^{٦٣}، وقد تأثر السيد ماتسوشيتا بهذه التجربة فى الأعماق. وقد كتب مرة «يتضح لى أن الناس يحتاجون إلى سبيل يربط حياتهم الإنتاجية بالمجتمع»^{٦٤} وفى ضوء ذلك أعاد السيد ماتسوشيتا النظر فى الغرض الذى تعمل الشركة من أجله، فكان أن ظهرت إلى حيز الوجود فلسفة إدارية تربط قابلية تحقيق الأرباح فى العمل التجارى مع تحقيق المصلحة الاجتماعية بأسلوب أشبه بنموذج داروين، فيقول السيد ماتسوشيتا فى هذا الخصوص: «إن العمل التجارى ينبغى أن يقف على قدميه، وذلك بالاعتماد على الخدمة التى يقدمها الى المجتمع، فالأرباح يجب ألا تشكل انعكاساً للنظرة الجشعة للمؤسسات فى الرغبة بتحقيق هذه الأرباح ولكن ينبغى أن تكون أقرب بالتصويت لكسب الثقة من صفوف المجتمع فى أن ماتقدمه المؤسسة لهذا المجتمع أمر له قيمة وقد استحوذ على رضاهم، وعندما يفشل أى قطاع من قطاعات الأعمال فى تحقيق الأرباح فإنه ينبغى أن ينتهى - لأن استمراره يشكل ضياعاً لموارد المجتمع، على أن المؤسسة لا ينبغى أن تبني موقفاً أبوياً تجاه الأقسام الفاشلة فيها من خلال تقديم الاعانات لهذه الأقسام»^{٦٥} ومنذ الوهلة الأولى، فإننا نحن المواطنين الذين تعترينا مشاعر الشك فى الوقت الذى نلاحظ فيه الحكومات تتدخل من أجل إنقاذ شركات الأعمال من الإفلاس. ونجد أن هذا التبرير للربحية يتصف بالتصنيع وهو أقرب إلى التحايل، ويقدم أحد المديرين التنفيذيين فى الشركة فى هذا الشأن الايضاح التالى: «عندما نفكر فى هذا الأمر من غير التمسك بأيدولوجيات مسبقة، نلاحظ أن المجتمعات تساعد فى نهوض المنظمات التى تساعد على الوفاء باحتياجاتها وتكافئ هذه المنظمات على هذه الخدمة. و يلاحظ أن العديد من الغربيين يميلون إلى الابتسام بطريقة متكلفة ويعتريهم الشك تجاه «الأهداف العليا التى تكرر المنظمات اليابانية نفسها لتحقيقها ويفترضون بأن هذه الدعوات للتمسك بالقيم العليا إنما هى وسيلة للتستر والتحايل المكشوف، ولكن

عندما تقوم احدى منظمتكم - شركة آى بى أم على سبيل المثال ، باقناع العاملين فيها «بالتفكير» أو الاعتقاد بأن «آى بى أم تعنى الخدمة» فإن مثل هذه القيم لا تعود مجرد شعار من شعارات الدعاية ، وانما يصبح هذا القول أساساً لنظام معتقدات يتمسك به آلاف الناس الذين يعملون لحساب تلك الشركة - وهنا تكمن قيمة إنسانية تتجاوز مجرد تحقيق الأرباح وتكرس حياة العاملين الإنتاجية لتحقيقها ، وهذا ينطبق على فلسفة العمل فى شركة ماتسوشيتا.^{٦٦}

وتوفر فلسفة العمل فى شركة ماتسوشيتا أساساً لقيمة العمل يتجاوز المنتجات التى تصنعها ، فشركة ماتسوشيتا كانت الشركة الأولى فى اليابان التى لها نشيد خاص بها يمثل قواعد القيم والأخلاق التى تأخذ بها هذه الشركة ، وقد علق أحد المديرين التنفيذيين على هذا بقوله «قد يبدو هذا الأمر تافهاً بالنسبة للغربيين ، ولكنه فى كل صباح وفى الساعة الثامنة تماماً وفى جميع أنحاء اليابان ، تجد ٨٧,٠٠٠ من الموظفين يرددون نصوص قواعد القيم التى تتمسك بها هذه الشركة . فهذا يذكرنا بأننا جميعاً أسرة واحدة.»^{٦٧} وقد تنبأ ماتسوشيتا بأن تجربة المرء على مدى حياته فى منظمة من المنظمات لا بد أن تؤثر فى تشكيل شخصيته بما يتناسب والقيم المعمول بها فى هذه المنظمة ، فالعمل الذى يشغل أكثر من نصف وقت يقظتنا يلعب دوراً قوياً فى تشكيل شخصيتنا ، وبالتالي ، فإنه تقع على عاتق المؤسسة مسئولية لا مفر منها تجاه مساعدة الذات الداخلية للموظفين ، وبالإمكان تحقيق هذه المسئولية على أفضل وجه ممكن من خلال ربط المؤسسة بالمجتمع الذى تعمل فيه ، وبالفرد العامل فى هذه المؤسسة ، وذلك بالتأكيد على لعب الإدارة دور المدرب الذى يعمل على تطوير شخصية الموظف ، وليس مجرد استغلال الموارد والامكانيات البشرية لهؤلاء الموظفين . وقد يجد بعض الغربيين هذه الأفكار غريبة أو مضللة ، ولكن مثل هذا الربط ما بين فلسفة العمل والأهداف الراسخة للعمل ، هو من الأمور التى يجدها اليابانيون شيئاً طبيعياً ، وقد لاحظ بعض المراقبين أن شركة ماتسوشيتا توفر نوعين متميزين من التدريب : النوع الأول يتعلق

بالتدريب على المهارات الأساسية، أما النوع الثانى، والأهم، فهو التدريب على التمسك بالقيم التى تتحلّى بها شركة ماتسوشيتا^{٦٨}، ويتم تلقين هذه القيم من خلال فترة طويلة من التلمذ طوال الحياة الوظيفية للموظف فى هذه الشركة. فالموظفون المعينون حديثاً يجرى تعريفهم بهذه القيم بشكل مستمر، وبصفة الموظف عضواً فى أية مجموعة عمل، فانه يطلب منه، مرة كل شهرين على الأقل، التحدث لفترة عشر دقائق إلى أفراد مجموعته عن القيم التى تأخذ بها الشركة، وعلاقة هذه القيم بالمجتمع، ويقال أنه ليس هناك أقوى فى اقناع النفس من محاولة اقناع الآخرين بما تريد الاقتناع به. وقد طبقت شركة ماتسوشيتا هذا الأسلوب فى الاقتناع الذاتى «منذ وقت طويل»^{٦٩} وقد يطلب من المرءوسين النظر فى أحد المقترحات التى تقدموا بها فى ضوء القيم التى تتحلّى بها الشركة، والجميع فى الواقع قد سمع مراراً وتكراراً العبارات المشهورة لمؤسس هذه الشركة حيث قال: «إذا ارتكبت خطأ غير متعمد، فإن الشركة ستكون بالغة التسامح. ويجب التعامل مع هذا الخطأ على أنه من تكاليف التدريب التى ينبغى أن تعلمنا شيئاً جديداً، على أن الموظف سيتلقى نقداً لاذعاً (و يطرد) عندما يلاحظ أنه ينحرف عن المبادئ الأساسية للشركة»^{٧٠} أما هذه المبادئ الأساسية، والمعتقدات والقيم التى تتحلّى بها الشركة فهى على الوجه التالى:

المبادئ الأساسية للعمل

ملاحظة مسئولياتنا بصفقتنا من الصناعيين وتعزيز مسيرة التقدم ودعم المصلحة العامة ورفاهة المجتمع، وتكريس أنفسنا لمزيد من تطوير الثقافة العالمية.

عقيدة الموظفين

ان التقدم والتطوير يمكن تحقيقهما فقط من خلال الجهود المشتركة والتعاون فيما بين أعضاء العاملين فى الشركة. فكل واحد منا عليه أن يتمسك بهذه الفكرة باستمرار ونحن نكرس أنفسنا لتحسين مستوى هذه الشركة على الدوام.

القيم الروحانية السبع المشتركة

- (١) خدمة الوطن من خلال الصناعة
- (٢) العدالة والإنصاف
- (٣) تحقيق الوثام والتعاون
- (٤) السعى للأفضل
- (٥) اللياقة والتواضع
- (٦) التكيف والاستيعاب
- (٧) الامتنان

فهذه القيم، اذا أخذت في الأعماق، فإنها توفر نسيجاً روحياً له قدرة كبيرة على المرونة والتكيف، كما أنها تعزز من الآمال والتوقعات التي يتحلى بها العاملون في الشركة. فهي تسمح للشركة التي تتصف بدرجة عالية من التعقيد واللامركزية بالاستمرار وديمومة الحياة حتى في الظروف التي يتوقف فيها الإرشاد التشغيلي، وعندما نقارن شركة ماتسوشيتا بالمؤسسات الأميركية التي من نفس الأقدمية - أي المؤسسات التي ظهرت الى حيز الوجود في العشرينيات من هذا القرن مثل شركة جنرال موتورز، وشركة آي تي تي، ووستنجهاوس - وأرسي آي - فإنه من الصعب أن نجد العديد من هذه الشركات التي احتفظت لنفسها بنفس القدر من الحيوية الذي بدأت به في مزاوله أعمالها منذ بداية تأسيسها. وان أي استفسار عن الكيفية التي حافظت فيها شركة ماتسوشيتا على نفسها في الوقت الذي تأخرت فيه العديد من الشركات الأخرى المماثلة عن المسيرة لا بد أن يقودنا إلى نظام القيم الذي تتحلى به بصفته من المكونات الأساسية لنجاح هذه الشركة.

ويعلق المدير العام لإحدى الشركات الرئيسية لماتسوشيتا على هذا بقوله: «إن فلسفة الإدارة في ماتسوشيتا تعتبر على قدر كبير من الأهمية بالنسبة لنا، فهي تمكننا من

تحقيق نفس مستوى الكفاءة الذى وصل اليه الغرب من غير أن نفقد شيئاً من هويتنا اليابانية، وربما أن السبق النهائى الذى حققته شركة ماتسوشيتا يكمن فى تحقيق التوازن بين عقلانية الغرب وروحانية الشرق.^{٧٠}

سياسات التوظيف وتطوير الموظفين

إن اهتمامات شركة ماتسوشيتا بأسلوب العمل والقيم الروحية تكمن بشكل راسخ فى أفراد العاملين الذين يشكلون قوام هذه الشركة الخارقة للعادة، فمنذ البداية، كان السيد ماتسوشيتا يعتقد فى أن المشروع بشكل عام لم يكن فى أى يوم من الأيام بأفضل من العاملين فيه، وقد شبّه الدور الذى تلعبه المنظمة بالطوق الذى يحيط بالبرميل. فمن غير هذه الأطواق، فإن المسافات بين أضلاع البرميل قد تختلف قليلاً وقد تؤدى الى تسرب السائل من هذا البرميل، ومن خلال النظام الذى تفرضه هذه الأطواق، فإن الأجزاء المختلفة تلتحم فيما بينها فى وحدة متكاملة لتفى بالغرض المقصود منها.

وهناك العديد من الجوانب الجديرة بالملاحظة فى الطرق التى تمارسها شركة ماتسوشيتا فيما يتعلق بالتوظيف، وأولى هذه الطرق مايتعلق بعملية التدريب وإسداء النصح والإرشاد الخاص من خلال الدورات التى ينخرط فيها الأفراد الذين يجرى استقطابهم للعمل، فهذا الاهتمام الكبير بالتدريب يعتبر فى الواقع من الخصائص المميزة للمؤسسات اليابانية، وفى نهاية المطاف، فإن كل واحد من الموظفين الذين يتجاوز عددهم ٢٠٠,٠٠٠ موظف ممن يعملون لدى مجموعة ماتسوشيتا أو الشركات الملحقة به لا بد أن يكون قد نال قدرأ كافياً من التدريب الفعلى، وجميع الاختصاصيين العاملين فى مجموعة ماتسوشيتا سواء منهم المهندسين، أو المحاسبين أو رجال المبيعات لا بد أن يبدأ الواحد منهم بتلقى التدريب على المبادئ الأساسية للعمل التجارى، الذى تزاوله هذه الشركة، فيقضى كل واحد منهم ستة أشهر على الأقل فى عمليات البيع أو

العمل مباشرة في أحد محلات التجزئة، كذلك يصرف كل واحد منهم بعض الوقت في تصريف مهام العمل الروتيني في أحد خطوط التجميع، وكما بينا آنفاً، فإنه أثناء السنوات الأولى من عمل الموظف المستجد، لا بد أن يتعلم طرق ماتسوشيتا في العمل الذي لا يسمح لهذا الموظف أن يجيد عنها.^{٧١}

والذي ينبغي ملاحظته هنا هو أن طريقة ماتسوشيتا التي يبدو أنها غير عملية لأول وهلة هي في الواقع ليست مختلفة عن تلك الطرق التي تتبعها العديد من المؤسسات المتميزة في الولايات المتحدة الأمريكية، وعلق السيد بول كراوس من شركة ماك كينزي وشركاه على ذلك بقوله: «في شركات بي وجي، وسيرز، وآي بي ام تقوم بأعمال الإدارة بتطبيق النظام بطريقة تشبه العمل العسكري في الجيش، وإذا زلت خطواتك تقوم هذه الإدارة بملاحقتك، وتقوم الإدارة في هذه الشركات بتوظيف الشباب من سن الحادية والعشرين، ممن يتصفون بالانفتاح والقابلية للتطويع، حيث يبدأون العمل على مستوى القاعدة التنظيمية، وتتم نشئة هؤلاء الموظفين الجدد، للاعتقاد بجدوى هذا النظام واتباع قواعده، وهذا الامتياز الذي تحتص به مؤسساتنا الشهيرة يتمثل حقاً في تيقظها وتمسكها إلى أبعد الحدود بهذه التفاصيل، وبعد مرور فترة من الزمن، فإن الذين يستمرون في العمل يصبحون يشكلون جزءاً من ثقافة مستقلة ويعملون في إطار من المفاهيم المشتركة التي تساعد إلى حد كبير على تسهيل القيام بالعمل.^{٧٢}

وكما بينا آنفاً، فإن نظام التدريب في ماتسوشيتا يتولى تلقين الشباب بالمؤسسة وتشريبهم القيم التي تعمل بموجبها هذه المؤسسة، وتشتمل الدورات التدريبية التي يتلقاها هؤلاء الموظفون على بعض المواد عن تنظيم الشركة، والنظم المالية، وبالطبع عن فلسفة السيد ماتسوشيتا، وتبدأ أهداف هذه الدورات تتضح في فترة مبكرة. فيتم تعريف هؤلاء الموظفين ميدانياً على نظم المبيعات والانتاج لتحديد الميدان الذي يبدأ فيه هؤلاء الموظفون في تحقيق الكفاءة في العمل، والشئ الهام بالنسبة لماتسوشيتا كما

يتضح لهم هو معرفة العميل والوصول بالمنتجات القابلة للتسويق إلى نقطة البيع بأقل التكاليف . وعند كل خطوة من سلم الترقيات ، يتلقى المدبرون والمشرفون المزيد من التدريب ، وفي كل مرة يتم فيها تلقى هذا التدريب فإنه يشتمل على جرعات من فلسفة العمل في شركة ماتسوشيتا ، وبعض الخبرات المنشطة والمتجددة في العمل بمحلات التجزئة والانتاج .

وفي الثلاثينيات من هذا القرن ، عندما كان ماتسوشيتا يقوم بإنشاء الهيكل التنظيمي للأقسام المستقلة ، فقد كان يتوقع الصعوبات التي تنطوي عليها عملية تحقيق التكامل على مستوى الشركة بأكملها بالإضافة إلى التنوع في خطوط الانتاج عموماً ، وقد أسس وسيلة بالغة الأهمية لتعزيز هذه النظرة على مستوى الشركة بشكل عام ، وهي برنامج ماتسوشيتا للدوران الوظيفي ، ففي كل عام ، كان خمسة بالمائة من موظفي ماتسوشيتا الذين يضمون المدبرين ، والمشرفين ، والعمال مثالثة بالتساوي ، ينتقلون في العمل من قسم إلى آخر . و يعين الموظفون المنقولون بصفة دائمة في القسم الجديد إلى حين حصول ترفيتهم المقبلة .^{٧٣}

وقد أثبتت شركة ماتسوشيتا قدرتها الفائقة في المحافظة على استراتيجيتها الصلبة وعلى قيمتها المؤسسية لفترة تزيد عن ستين عاماً . والسبب في ذلك يعود جزئياً إلى رسوخ أسلوب ماتسوشيتا في أذهان العاملين في هذه الشركة . كما يعود ذلك أيضاً إلى النسيج الروحي الذي تستمد منه هذه الشركة نوعاً من «النظام الديني» العلماني الذي يحمل الأعضاء العاملين في هذه المؤسسة على الأخذ بنفس المعتقدات والسير في نفس الاتجاه . (وبالنسبة لمؤسسة تضم مايزيد عن ٢٠٠،٠٠٠ من الأفراد ، يلاحظ وجود درجة عالية جداً من المفاهيم المشتركة) . كما يتحقق جزء من هذا التعزيز لاستراتيجية العمل والقيم السائدة في الشركة من خلال البرامج التدريبية الوارد وصفها ، ويجرى نقل هذه القيم وتوارثها جيلاً بعد جيل على مستوى ادارة هذه الشركة ، و يتحقق ذلك نتيجة للانسحاب المدرس للمسيدين ماتسوشيتا وتاكاهاشي اللذين أخذتا يتنحيان تدريجياً

للوصول إلى وضع أشبه بالتقاعد عن العمل الذى لا يعودان للالتحاق به الا وقت اللزوم، وفي كل مرة يزداد ابتعادهما عن جو العمل و يستمر لفترات أطول فأطول . وأخيراً فإن شركة ماتسوشيتا تشجع على الاستمرارية الإدارية من خلال أسلوب تولي الوظيفة لفترة طويلة، فالتوظيف مدى الحياة يلعب دوراً رئيسياً في هذه الشركة، فهو يوفر هيئة من المديرين الذين تجرى تجربتهم واختبارهم طوال فترة عشرين أو ثلاثين عاماً من الخدمة، وهم بذلك يشكلون مورداً يعول عليه للشركة، ولكن حتى لا نفقز إلى هذا الجانب لاتخاذ ذريعة حضارية لما حققته ماتسوشيتا من نجاح، فإن العديد من المؤسسات الأميركية قد احتفظت لديها بهيئة دائمة من المديرين والموظفين الرئيسيين ومن العمال في خطوط الانتاج (فمعدل فترة الولاية الوظيفية للمديرين الأميركيين في دراستنا كان يتجاوز عشرين عاماً). فلا شك، والحالة هذه في أن الأمر ينطوي على أكثر من مجرد التوظيف الدائم .

وإدارة شؤون العاملين، كما لوحظ من قبل، تقوم بمراجعة قرارات الأقسام فيما يتعلق بالتوظيف لكافة العاملين ممن يتجاوز مستواهم التعليمي المرحلة الاعدادية من الدراسة، كما تقوم أيضاً بالتتبع الذى يتصف بالحرص والعناية لأعلى اثنين أو ثلاثة من المديرين في كل قسم، وتتطلب إجراء تقييم قياسي موحد لأدائهم كل ستة شهور، وتشكل هذه المجموعة الهيئة التى تتصف بالمستوى الرفيع من الامكانيات، ووفقاً للمبدأ الأساسى الذى ينطلق منه السيد ماتسوشيتا، والقاضى بتحقيق «النتائج الخارقة للعادة من الناس العاديين» فإن هذه المؤسسة لا تبذل أى جهد محدد للحصول على هذه المجموعة من النخبة المختارة من الجامعات، أكثر مما تقوم به شركة آى بى ام أو بروتول وجامبل في بذل أى جهد محدد لاستقطاب المديرين من كليات إدارة الأعمال في الجامعات الأميركية المشهورة، فالمرشحون الذين تكون لديهم القابلية لاستيعاب عملية الألقمة الاجتماعية في الشركة يفترض فيهم أنهم أفضل من أمثالهم من خريجي النخبة المختارة من الجامعات المشهورة .

و يشجع المديرون العاملون في شركة ماتسوشيتا على اكتشاف المواهب والطاقات الكامنة في صفوف العاملين في الشركة في محاولة لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وكثيراً مايردد رئيس مجلس إدارة الشركة عبارته المشهورة التي يقول فيها: «لا تحكم على شخصيات الناس بل على أدائهم... وأن على المدير أن يتعرف على الطاقات الكامنة للمرءوسين من خلال عدد من الاتجاهات، وذلك للتوصل إلى الاتجاه السليم الذى يمكن به تفجير هذه الطاقات الكامنة بأكثر الطرق فعالية.»^{٧٤} وفي العديد من المؤسسات لا تعدو مثل هذه الأقوال عن كونها شيئاً من قبيل الملاحظات المبتذلة - ولكن القائمين على شئون ماتسوشيتا يؤكدون بأن هذه القدرة على التدريب وتطوير العاملين (لاستخلاص العمل الخارق للعادة من صفوف العمال الاعتياديين) تعتبر من القيم المتأصلة في هذه الشركة.

وبالرغم من التزام شركة ماتسوشيتا تجاه مساعدة موظفيها على «تحقيق ذاتهم» إلا أنها تعتبر في الوقت ذاته من الشركات التي تهتم بالأداء إلى أبعد الحدود. فكما بينا من قبل، فإنه في الوقت الذى نجد فيه ماتسوشيتا لا تقوم بطرد الموظفين من العمل، إلا أنه يتم نقل من يواجهون المشكلات إلى وظائف أخرى. فالمدير التنفيذي الذى يرتكب خطأ من الأخطاء قد يطلب منه أن يمضى بعض الوقت في تقليب الأمر والتأمل الذاتى للخروج بعد ذلك بأفكاره الخاصة حول الكيفية التى يمكنه بها العمل بصورة أفضل في المؤسسة و يبقى يحول من مكان لآخر في إطار التنظيم إلى أن يجد لنفسه دوراً يمكن له من خلاله تحقيق أفضل النتائج بما لديه من طاقات وامكانيات^{٧٥}، ويعقب أحد المديرين الإداريين على هذا الموقف بقوله: «إن العمل الإدارى هنا لا يعتمد على التعزيز الإيجابى للسلوك، فنحن ندير العمل بطريقة صارمة عندما نلاحظ ارتفاعاً ملحوظاً في معدلات الأصناف المرفوضة والمرتجة من السلع.»^{٧٦} وفي بعض الأحيان قد يحصل بعض التنبيه المباشر (Knucle - rapping) للمقصرين. ولكن ذلك ينظر إليه دائماً على أنه من قبيل تدريب وتطوير من يضلون من المديرين للرجوع الى جادة الصواب

ومواصلة العمل في المستقبل. فنظرة للتدريب ليست تمثيلية تحزيرية (Charade). أما النقد فينظر اليه في شركة ماتسوشيتا على أنه من النظم التأديبية المتبعة في تطوير الموظفين.

ففى شركة ماتسوشيتا لا تكون التضحية بالأداء في سبيل الأقدمية بالوظيفة إلا نادراً. فبعد انقضاء خمسة عشر عاماً من الخدمة (وهى فترة كافية للتأكد بأن كل فرد قد تم تأهيله اجتماعياً للاستمرار في المنظمة)، تأخذ معايير الترفيع والترقية بوزن الأداء مع الأقدمية، ومن هذه النقطة فما بعد، فإن المؤسسة لا تتردد في حفز وترقية الشباب لشغل المناصب الرئيسية وتخطى من سبقوهم في الوظيفة، فريس قسم الالكترونيات في ماتسوشيتا، وهو السيد سابورو ماتسوموتو، كانت لديه خلفية في أعمال المصارف وكان قد ساعد الى حد بعيد على حل مشكلات المؤسسة المالية الخطيرة في الخمسينيات من هذا القرن. ولكنه كانت تنقصه المعرفة الكافية في حقل التسويق ولم يتمكن من بث روح الحماس الذى يمكن بواسطته لمروسيه مواجهة التحديات التى جاءت بها فترة الستينات. ولذلك فقد تم استبداله بمدير أصغر سناً وأكثر حيوية. كذلك، ففى عام ١٩٧٧ م، قام رئيس مجلس الادارة بترقية مدير أصغر نسبياً من بين عدد كبير من المديرين الأقدم منه في الشركة ليشغل منصباً هاماً في اللجنة التنفيذية للشركة، وقد ذكر ماتسوشيتا في هذا السبيل أن «الاحتفاظ بالرجل غير المناسب في المكان غير المناسب من شأنه أن يشكل عقبة في طريق نجاح أى قطاع من قطاعات الأعمال»^{٧٨} وفى عام ١٩٧٩، تمكن أحد المديرين العامين البارزين لقسم من الأقسام في هذه الشركة من الحصول على مقعد بين أعضاء مجلس الإدارة للشركة^{٧٩}.

وقد شمل اهتمام ماتسوشيتا بتطوير العاملين من المستويات الدنيا من الهيكل التنظيمى أيضاً، فقد كان يستمتع باصطحاب الزائرين في جولة في أرجاء المصانع، حيث كان يشير إلى أحد العمال بطريقة عشوائية ويقول: «هاهنا واحد من أفضل

المديرين لدينا.^{٨٠} فيعتمد ماتسوشيتا على الفلسفة القائلة بأن كثيراً من الأدمغة الجيدة أفضل من القليل من الأدمغة الفذة» عندما يتعلق الأمر بتشغيل المنظمات بالشكل المناسب، ونتيجة لذلك، فقد تم وضع برنامج نشط يرمى إلى الحصول على التوصيات من صفوف الموظفين. فالسيد ماتسوشيتا ينظر إلى التوصيات التي يتقدم بها الموظفون على أنها وسيلة لإجراء التحسينات على مستوى ورش العمل والسوق، وهو يعتقد في أن عدداً كبيراً من صغار الموظفين، الذين يعيرون اهتمامهم كل يوم لكيفية تحسين العمل، أن يحققوا من الانجازات ما يفوق انجاز جهاز مركزي مليء بأكملة مهندسي الانتاج والمخططين^{٨١}

ويعتبر الاطراء والتعزيز الايجابي للسلوك جزءاً هاماً من فلسفة العمل بشركة ماتسوشيتا، ففي عام ١٩٧٩ م، كانت هذه الشركة تتلقى ما يزيد عن ٢٥ من الاقتراحات من كل موظف (وكان معدل هذه الاقتراحات في بعض الأقسام يزيد عن ٦٠ اقتراحاً للموظف الواحد)، وكانت هذه الاقتراحات تدرج حسب أهميتها ابتداء من الرقم (التميز) إلى الرقم ٩، وبناء على هذه الاقتراحات كانت تقدم المكافآت المالية على مستوى الأفراد والمجموعة. وكانت حوالي ٩٠٪ من هذه الاقتراحات يتقاضى أصحابها مكافآت مالية عليها، وإن كان معظمها لا يزيد عن بضعة دولارات في الشهر، ولكن الغرض من ذلك هو الاستمرار في تعزيز هذا السلوك بشكل مستمر على الوجه التالي: «فكر في شئون وظيفتك، طور نفسك وساعدنا على تحسين أوضاع الشركة.»^{٨٢} فأفضل الاقتراحات تلقى الاعتراف والتقدير على مستوى الشركة عموماً وبالتالي فإنها تستحوذ على مكافأة مالية كبيرة، وفي كل عام يتم أيضاً منح العديد من المكافآت المالية، مما في ذلك الجوائز التي يمنحها الرئيس وغيرها من الجوائز التقديرية التي تمنح على مستوى مديري الأقسام.

والواقع أن العديد من المؤسسات اليابانية لديها برامج لتشجيع الاقتراحات حيث ينظر معظم مديري هذه المؤسسات إلى مثل هذه المقترحات على أنها حيوية لتحقيق

النجاح، ولكن شركة ماتسوشيتا لا تقوم بمكافأة الاقتراحات فحسب ولكنها أيضاً تحتفظ بالاحصائيات حول عدد ونوعية المقترحات التي يجرى تلقيها من كل قسم، وينظر إلى هذه الاحصائيات على أنها مقاييس ممتازة لمستوى الروح المعنوية في صفوف الموظفين.

والموظفون، في هذه الحالة لا ينظر اليهم على أنهم «يشاركون» في أعمال الإدارة، ولكنهم يعلمون بأن الإدارة مهمة بوجهات نظرهم وتسعى للحصول عليها، فسجلات الشركة مفتوحة لامكانية اطلاع الاتحاد عليها وهذا الاتحاد تجرى استشارته مباشرة من كل قسم من الأقسام عند قيامه باعداد خطته النصف سنوية للتشغيل. وقد علق أحد الكهربائيين العاملين في مصنع تجميع أجهزة التلفزيون التابع لشركة ماتسوشيتا في بورتوريكو بقوله «هذه شركة غير عادية. فعندما جاء القائمون على شئونها أول مرة إلى هذه البلاد، استوقفنا في البداية نظامهم في مراقبة الإنتاج والتركيز على أهمية تحقيق النتائج، والذي ساعد في عملية الانتقال هو إرسالهم مائة من العمال إلى اليابان للتعرف على الكيفية التي يتم بها تشغيل المصانع هناك، وقد بدأ الأمر لأول وهلة بعيد المنال، ولكن أمكن تطبيق التحسينات تدريجياً هنا، وقد ساعد تبسيط العمل من خلال التصميم المعدل للمنتجات في خفض ما نعانى من مشكلات الجودة النوعية. فهم يمارسون سياسة الباب المفتوح في الإدارة ويشجعون الاقتراحات فعلاً. ففي كل صباح تعقد اجتماعات في بداية النهار ونردد جميعاً القيم السبع لشركة ماتسوشيتا، وقد بدأ هذا الأمر تافهاً في البداية، ولكن المرء يتفهم، مع مرور الزمن، السبب الذي تقوم من أجله الشركة بتصرف بعض الشئون عندما تتعرف على فلسفتها. وقد كانت هذه العملية تتصف بالتقهقر المستمر، وخاسرة لاحالة قبل استحوادهم على هذه الشركة. ولكنهم عندما جاءوا إلى هنا قالوا إنهم سيحققون أرباحاً خلال ثلاث سنوات، وبالفعل فقد تحقق لهم ذلك. وهذا يعزز إيمان الإنسان بالأسلوب الذي تنتهجه الشركة في العمل».^{٨٣}

المهارات

كما بينا من قبل في هذا الفصل ، فإن من الصعب أن نقوم في أى من المنظمات اليابانية بفصل الفرد عن التنظيم ، ولكن عندما تتبعنا الطريقة التي تم بها تشكيل قسم الكهرباء بشركة ماتسوشيتا ، فقد اكتسبنا شيئاً من بعد النظر أيضاً في المهارات التي يتحلى بها المؤسس لهذه الشركة ، وربما أن أبرز هذه المهارات هو تعدد البراعات لدرجة تلفت الأنظار، بحيث تراه في بعض الأحيان يشترك بنفسه في تصريف أدق الأمور، وفي أحيان أخرى يتنحى عن العمل و يكتفى باسجاء بعض النصائح عن بعد، وقد لاحظنا أيضاً رغبته الجارحة في الحصول على الحقائق والمآمة بالأرقام واستعداده الدائم لاتخاذ القرارات كتعيين السيد آراتاروتا كاهاشي للعمل مراقباً ونائباً له في تصريف شئون الشركة. ثم نلاحظ أيضاً آثاره الواضحة المتمثلة في الروحانية التي تتحلل بها ماتسوشيتا ، علاوة على توفر قدر كبير من الوقائع التي تثبت ثقته بالفطرة الغريزية فيما اتخذه من قرارات ادارية رئيسية ، ويبدو أن السيد ماتسوشيتا يجمع المواهب التي لا تتأتى إلاً لعدد كبير من الرجال ، وبالتالي فإن من الصعب تحديد مدير غربي واحد يجمع كل هذه الخصال ، وربما لا يكون من قبيل المبالغة أن نذكر أن اليابانيين قد اجتمع لهم في شخص السيد كوتوسوكي ماتسوشيتا عبقرية إدارية على مستوى عالمي ، فقد اجتمعت في شخصية هذا الرجل الموهبة الإدارية التي كان يتحلل بها الفريد سلون (Alfred Sloan) والمهارات التسويقية التي يتحلل بها الجنرال روبرت ي . وود من شركة سيرز، وليس من الغريب في يوم ما أن يعتبر المؤرخون السيد ماتسوشيتا من أعظم المديرين في هذا القرن ، فالعوامل العديدة التي قمنا بمناقشتها تعزز من الكفاءة الفريدة من نوعها لشركة ماتسوشيتا بصفقتها من الشركات المنافسة في السوق، وتبرز مهارات هذه الشركة نتيجة للطرق غير العادية التي يتم بها جمع كافة أجزاء التنظيم معاً في بوتقة واحدة، والذي يعزز الهيكل التنظيمي لهذه الشركة هو

نظامها، ويعود الفضل في ذلك إلى الدعم الهائل الذي يقدمه ماتسوشيتا في العمل، والقيم الروحية، إلى سياسات التوظيف المتبعة. فعندما قام ماتسوشيتا بمزج القيم الإنسانية بعنصر الكفاءة العالية، فقد أوجد بذلك منظمة تتصف بالقدرة العجيبة على الاستمرار والحيوية، وربما أن نظام ماتسوشيتا يشبه نظام الجيش - في أفضل صورة - فمن خلال الاتساق الخارق للعادة بين الاستراتيجية والمهارات، فقد تمكنت هذه الشركة من التوسع بإنشاء فروع مستقلة جديدة بنفس القدر من الدقة المماثلة للشركة الأم، وبهذا القدر نكون قد تتبعنا فنون الإدارة اليابانية كما تمارس في واحدة من أكثر الشركات نجاحاً، والآن دعونا نتعرف على قصة نجاح مشابهة في الولايات المتحدة لنتعرف على الفوارق بين أسلوب الإدارة في اليابان والولايات المتحدة.

الفصل الثالث

النقيض الأمريكى

تولى السيد هارولد اس. جنين (Harold S. Geneen) إدارة الشركة الدولية للهاتف والتلغراف (ITT) لفترة تناهز العشرين عاماً، بحيث أنه عندما تقاعد فى عام ١٩٧٩ كان اسمه قد اشتهر فى أوساط المديرين التنفيذيين من الأمريكيين. وقد كان اسم السيد جنين يقترب غالباً ببعض الأوصاف مثل العبقرية، والحزم، والقوة، والطموح والنجاح. فمن جوانب كثيرة كان السيد جنين يمثل أحد النماذج الأصلية للمدير الأمريكى الذى يحترمه العديد من رجال الأعمال. (وقد ظهرت مؤخراً مقالة بعنوان «عشرة من أكثر المديرين حزماً فى أمريكا» تبين أن هذا النموذج الأصل من المديرين مازال على قيد الحياة). وقد كان نجاحه فى تحقيق الأهداف الأساسية من الأمور الملفتة للنظر، بحيث أنه خلال عقدين من إدارته لشركة آى تى تمكّن من تشكيل هذه الشركة حسب النموذج الذى يمكن به تحقيق الأهداف المنشودة، ولكن كما سنرى فيما يلى من هذا الفصل، فقد كان الثمن الذى دفعه الآخرون من العاملين فى الشركة باهظاً، كما أن هذه المؤسسة لم تكن تقوم دائماً بخدمة قيم المجتمع على نطاق واسع، علاوة على أن السيد جنين عندما ترك العمل لم يكتب لاسلوبه الاستمرار من بعده فترة طويلة، فلم يقيم السيد جنين ببناء مؤسسة عظمى قادرة على تحقيق العديد من الأهداف والاستمرار فى تحقيق النجاح، وانما تمكّن فى الواقع من إنشاء هيئة اعتبارية لمؤسسة كان يبدو أنها تعتمد على شخصية السيد جنين نفسه، وهذا بالطبع لم

يكن بالانجاز اليسير، ولكن من وجهة النظر التي يؤيدها هذا الكتاب، فإن هذا الانجاز يعتبر ذا قيمة محدودة، باستثناء أنه يفسر بشكل واضح إحدى الطرق الأميركية المتبعة في الإدارة والتي نعتقد أنها تقف إلى حد ما وراء ما نواجهه في الوقت الحاضر من متاعب.

وقد كان يعترى شركة آى تى تى حالة من الركود عندما أصبح السيد جنين المدير التنفيذي لهذه الشركة في عام ١٩٥٩ م، فقد كانت قيمة المبيعات السنوية لهذه الشركة ٧٦٥ مليوناً من الدولارات، تأتى معظمها من سوق الاتصالات العالمية الذى تحكم الشركة وثاقه^٢. وفى ظل قيادة السيد جنين، قامت شركة آى تى تى بتنويع أنشطتها وذلك بامتلاك ما يزيد عن ١٥٠ من الشركات، ومع تقاعد السيد جنين في عام ١٩٧٩، كانت هذه الشركة تعتبر أكبر الشركات المختلطة في العالم، حيث بلغت عائداتها السنوية عام ١٩٧٧ أكثر من ١١،٨ بليوناً من الدولارات، علاوة على توظيفها ما يزيد عن ثلث مليون من العاملين في ٩٣ من بلدان العالم. يضاف إلى ذلك، أن فترة العشرين سنة التى قاد فيها الشركة رافقتها تحسينات هائلة في نسبة المبيعات إلى الموجودات، فقد ازدادت هذه النسبة من ٠,٨٢ عام ١٩٥٩ إلى ١,١٤ عام ١٩٧٩ م. ومن هذا المنطلق، فإن شركة آى تى تى قد اكتسبت من النفوذ والقوة مالم تكتسبه معظم الشركات الأميركية، ولكن هذه الانجازات يمكن أن تعزى إلى حد كبير لرجل واحد لم يقم بالتوسع في امبراطورية شركة آى تى تى لتصل إلى عشرة أضعاف ما كانت عليه فحسب، وإنما تمكن في الوقت نفسه من تعزيز أواصر الصلة بين فروع وأقسام هذه الشركة لتصبح جهازاً مؤسسياً يتسم بالانسجام والكفاءة.

وللوهلة الأولى، فإن المقارنة بين شركة آى تى تى وشركة ماتسوشيتا قد تكون مقارنة غير كاملة، ففي الوقت الذى تشترك فيه هاتان المؤسستان في خاصية مشتركة وهى العمل في مجالى الكهرباء والالكترونيات، فإن شركة آى تى تى تعتبر من الشركات المتعددة الأنشطة إلى أبعد الحدود بينما تعتبر شركة ماتسوشيتا، مع قليل من

الاستثناءات قد ركزت على النواة التي بدأت بها في مجال الكهرباء والالكترونيات . وبينما يلاحظ أن هاتين المؤسستين متشابهتان إلى أبعد الحدود من حيث العائدات الإجمالية (١١,٨ بليون دولاراً بالنسبة لشركة آى تى تى و ١٠ بليون دولاراً بالنسبة لشركة ماتسوشيتا)، فإن شركة آى تى تى تضم ٣٥٠,٠٠٠ من العاملين تعتبر أوسع من ماتسوشيتا نسبياً التي يناهز عدد العاملين فيها ٢٠٠,٠٠٠ من الموظفين . على أن المقارنات الإحصائية قد لا تخدم الهدف أحياناً ، فالغرض من هذه المقارنة بين الشركتين هو أن نبين أن كلا من السيدين كوتوسوكى ماتسوشيتا وهارولد جنين يمثلان على الأقل نموذجاً أساسياً من نماذج التفوق الإدارى كل في الاطار الحضارى الذى يمارس فيه نشاطاته ، فخلال فترة العقدين من قيادة جنين لدفة الإدارة في شركة آى تى تى ، كان ، كما تذكر الهيرالد تريبيون الصادرة في نيويورك «يمتدح من قبل العديدين على أنه زعيم الإداريين المؤسسين» والحقيقة أننا لو استخدمنا التغطية الإعلامية التي نالها جنين فيما نشرته في المجلات المالية ومجلات إدارة الأعمال بمثابة مؤشر لما ناله من شهرة في مجال الادارة ، يمكننا القول بأنه يأتى في المرتبة الأولى ، بنفس الطريقة التي يتصدر فيها كوتوسوكى ماتسوشيتا قمة الشهرة في نفس المجال في الأوساط اليابانية ، وبالطبع ، فإن بإمكاننا التشكيك في مدى صحة العلاقة بين الشهرة في الأوساط الاعلامية والامتياز الادارى الحقيقى ، ولكن هذه المقابلة لا تقوم في الواقع على «الامتياز الادارى» بحد ذاته ، وإنما على حقيقة أن عدداً كافياً من الناس قد وجدوا هذين من

«عظماء الإداريين» اللذين يقدمان المثال الحسن لمن يحذو حذوهما في هذا المجال ، والسيد جنين قد يخيفنا في بعض الأحيان حيث أن بعض ما حققه من انجازات يبدو لنا من قبيل الممارسات الإدارية المثيرة للاهتمام ، بحيث قد يرغب الآخرون في تقليدها ، ولكننا لا نريد استخدام جنين بمثابة رجل من القش نصوب إليه سهامنا لاسقاطه ، والذي ينبغي إيضاحه منذ البداية أن من إحدى الخصائص المميزة للشركات الأميركية بشكل عام هي أن شخصيات المديرين التنفيذيين في هذه المؤسسات تترك بعض

السمات الشخصية المميزة، في الوقت الذي يلاحظ فيه أن المؤسسات اليابانية، حتى التي يتوفر فيها أعظم المديرين من أمثال السيد ماتسوشيتا، يكون الاتجاه فيها لمزج السمات الشخصية هؤلاء المديرين وانصارها في بوتقة المؤسسة عموماً، وعليه، فعندما نقوم بتفحص أوضاع شركة ماتسوشيتا الكهربائية فإننا ننجذب لا محالة باتجاه خصائص هذه المنظمة، بينما أنه عندما نقوم بدراسة شركة آى تى تى فإننا نجد أنفسنا نناقش خصائص السيد هارولد جنين، ومع أخذ هذه الايضاحات بعين الاعتبار، سنقوم باستعراض الكيفية التي تمكنت معها شركة آى تى تى بقيادة جنين من العمل بصفته شركة أحكمت قيادتها، ومن منطلق حضارى ومنطلق الصداقات الانسانية، فإن كلا من ماتسوشيتا و آى تى تى تمثلان الدرجات القصوى من التنظيم الإدارى، ولكن من هذه المقابلة قد نكتسب شيئاً من بعد النظر والتعمق الذى قد يكون فيه بعض الفائدة بالنسبة لنا.

والآن دعونا ننظر في العناصر الرئيسية لأسلوب جنين في الإدارة ونقارن هذه العناصر بما سبق لنا ملاحظته من أسلوب ماتسوشيتا، فقد علق أحد قدماء الموظفين في شركة آى تى تى على أسلوب جنين في الإدارة بقوله : «إن جنين مثل الجنرال باتون، كان يعرف ما يعنيه ارتداء اثنين من المسدسات، فعندما تولى جنين إدارة هذه الشركة لأول مرة، كان بحاجة لإثبات وجوده أمام العاملين في هذه الشركة، وتعريفهم بأنه المسئول عن إدارة شئون الشركة. وقد تمكن من تحقيق ذلك من خلال الاتصال بالموظفين في ساعات مختلفة من النهار للاستفسار منهم عن بعض التفاصيل الدقيقة التي يصادفها فيما يقدمونه له من تقارير، وابرار قدرته على تذكر الحقائق والأرقام، وفي أوروبا، كان يصر أن يتخاطب أفراد الحضور فيما بينهم في الاجتماعات بأسمائهم الأولى، برغم أن العادات والتقاليد في أوروبا كانت دائماً تشدد على استخدام أسماء العائلة والتعامل بصفة رسمية متحفظة في مثل هذه الاجتماعات، وكان السيد جنين يعتقد في أن المكالمات الهاتفية في منتصف الليل تشجع العاملين على التحضير

والاستعداد لليوم التالى من العمل فذاغت شهرته من خلال هذه الممارسات ، ولكن الشيء الذى ينبغى تذكره هو أن جنين كان يقوم بالتحضير والاستعداد للعمل أكثر من أى شخص آخر. كان دائماً جيد الاستعداد لكافة الاحتمالات^٩.

فسلوكك جينين وما يبذله من جهد قد أوجد ضغطاً تنافسية حادة في صفوف المديرين الذين كانوا يعملون باستمرار من غير كلل أو ملل ، كان أسلوبه في الإدارة تقليدياً ، وكما سبق أن رأينا في ماتسوشيتا ، فقد طورت شركة آى تى تى لنفسها مجموعة إدارة مركزية قوية ، وشكلت أقساماً شبه مستقلة ، ونظماً فرعياً بالغ الدقة لوضع الأهداف ووسائل الرقابة ، فكان رئيس كل قسم مسؤولاً بالتفصيل عن كافة جوانب العملية الموكلة اليه ، وكان يتعرض دائماً للتمحيص المستمر من قبل الإدارة العليا لضمان حسن تنفيذ العمل ، وكما يقول جنين فإن هذا النظام يؤكد على اجراء «تحليل شامل يغطى سياسات وخطط (كل قسم) فيما يتعلق بالمبيعات والمردودات ومتطلبات رأس المال لخمس سنوات من تاريخه ، و يضيف جنين قائلاً أن «هناك وسائل رقابة داخلية ومراجعات إدارية شهرية ، وضغوط مستمرة ، وعينات تجمع لقياس التقدم الذى تم إحرازه.»^{١٠} والواقع أن هذا الجزء الأخير من معادلة جنين الادارية يوفر القوة الدافعة لأسلوبه التنافسى .

وقد كان ثمة عناصر هامة ومتشابكة في أسلوب الإدارة الذى يتبعه جنين ، والعنصر الأول من هذه العناصر هو السعى للحصول على «الحقائق الراسخة» ولضمان حصوله على هذه الحقائق ، فإنه كان يستخدم العنصر الثانى الذى يدور حول تصميم نظام مفصل ومحكم للضبط والتوازن (١) باستخدام الموظفين الاستشاريين بصفتهم مصدرأ موازياً ومستقلاً من مصادر المعلومات بالنسبة للموظفين التنفيذيين ، (٢) السماح بالتطابق والتكرار فيما يفوض من سلطات بين الوظائف الاستشارية والتنفيذية . وهنا يلاحظ انعطاف بسيط عن فكرة «المنسقين» التى لاحظناها في شركة ماتسوشيتا ، فالتركيز في شركة آى تى كان على أساليب «الضبط والتوازن» . أما العنصر

الثالث من أسلوب جنين في الإدارة فيتركز على استخدامه للاجتماعات الموسعة والمنظمة لتكون بمثابة نقطة الارتكاز للعملية التي تتبعها في اتخاذ القرارات، وهذا فارق آخر بينه وبين أسلوب ماتسوشيتا، وبحكم ما وهبه الله من قدرة فائقة على تجاوز وتقبل الخلافات والتناقضات، فقد كانت الاجتماعات التي يعقدها جنين أشبه بالمواجهات الصريحة، وذلك لضمان أكبر مدى من التمويل على ما يتوفر لديه من معلومات، ولاختبار مدى سلامة المقترحات^٧ وبهذه الطريقة كان يضع معظم «الحقائق الصحيحة» على مائدة الاجتماع. أما العنصر الرابع، والذي يعتبر الوسيلة الدقيقة للمحافظة على تماسك النظام، فهو أن جنين كان يطبق عدداً منوعاً من المكافآت والضغوط لضمان إمساكه بدفة القيادة بأكملها. فقد أسهم بدور رئيسي في تصميم النظام الإداري الذي يعمل بموجبه، ومن خلال فرض سلطته العليا، فقد كان يسعى للتأكيد على أن ولاء المرءوسين لأهداف آى تى تى يأتي في المقام الأول قبل التنافس بين هؤلاء المرءوسين، وفوق أية إغراءات قد تحمل الموظفون على إخفاء بعض الحقائق الهامة حول أعمال الشركة حماية للمصالح الذاتية لهؤلاء الموظفين^٨. وباستخدام هذه العناصر مجتمعة من أسلوب جنين في الإدارة أصبح بإمكانه العمل بالقدر المطلوب من الفعالية.

البحث عن الحقائق الثابتة

لنتعرف أولاً على اندفاع السيد جنين نحو جمع الحقائق، فجنين شأنه في ذلك شأن ماتسوشيتا، كانت لديه قدرة خارقة على تذكر المعلومات، ولكنه يختلف عن السيد ماتسوشيتا من حيث كونه أكثر قدرة على استغلال ذاكرته، وبالتالي فقد عززت هذه القدرة من سمعته الأسطورية، وكانت مصدراً رئيسياً لقوته. فبينما كان يتمتع به من ذاكرة «فوتوغرافية» وسرعة في القراءة والاستيعاب، فقد كان يذهل المرءوسين بقدرته على الرجوع بذاكرته سنوات عديدة ليذكرهم بكل طلب كانوا يتقدمون به للحصول على

رأس المال أو بكل التوقعات التي كانوا يضعونها، فقد كان يبدو للمطلع بأن جنين لم يكن ينس أى شىء أبداً، فقد كانت المنضدة فى مكتبه والأرض ممتلئة بأكوام التقارير المتراكمة، وكان يبدو عليه وكأنه يقرأ ويتذكر كل ما دُون منها جميعاً. (وتلك الأكوام، كانت تبدو لكل من سمع بها، كأنها رمز لشغف الرئيس بالحقائق وليست رمزاً لرغبة الرئيس الجامعة نحو الاحتفاظ بالحقائق).

وربما أن السعى لجمع الحقائق والاحتفاظ بها كان قد استحوذ على فكر السيد جنين، ولكن هذا كان يأتى فى الصميم بالنسبة لأسلوب جنين فى الإدارة، فقد ذكر مرة «أن من الصعب جداً التوصل إلى القرارات، وأن معظم الشركات تضع قراراتها بناء على جبل من الحقائق التى هى فى الواقع ليست بحقائق»^{١٠} ولتجنب هذا المنزلق، فقد طور جنين لنفسه قدرة خارقة على البحث عن الحقائق واكتشافها سواء عن قسم من الأقسام أو نوع من المنتجات، كاشفاً بذلك النقاب عن طبقات متراكمة من «الحقائق الخاطئة» قبل أن يصل إلى الحقيقة.^{١١}

وفى عام ١٩٦٥ كتب جنين مذكرة شديدة اللهجة وجهها إلى مرءوسيه حول هذا الموضوع حيث نصت هذه المذكرة على ما يلى «مع التنفيذ الفورى، فإننى أريد أن يحدد فى بداية كل تقرير بشكل فعال ومباشر وصريح ملخص للحقائق الثابتة الواردة فيه... فأرقى مستويات فن الإدارة المتخصصة يستدعى توفر القدرة على استشفاف الحقيقة الصادقة من بين كافة الحقائق الأخرى، وعلى توفر الرغبة الجامعة لدى المديرين من حب الاستطلاع العلمى، والصبر وحتى الصراحة الجارحة أحياناً وعند الضرورة فى سبيل التأكد من أن ما لديك هو ما يمكن أن تجزم بكونه حقائق غير قابلة للشك»^{١٢}

ومن وجهة نظر السيد جنين، فإن الحقيقة الراسخة هى من الأمور الشاقة وغير القابلة للجدل، وكحد أدنى، فهى تشكل أحد آراء الخبراء المستقاة من مصدرها الأصيل مباشرة، بناء على أحدث المعلومات المتوفرة، وقد ذكر أحد المساعدين ممن عين حديثاً بهذا الخصوص ما يلى: «إذا قدمت إلى جنين رأياً يقوم على العاطفة فإن هذا يعنى

نهايتك.^{١٣} فالواقع أن قدراً كبيراً من روح الأداء في آى تى تى يستمد من البحث عن الحقائق الراسخة، وكما هى الحال بالنسبة لماتسوشيتا، فإن نظام التخطيط والرقابة التفصيلى كان يوفر للسيد جنين الحقائق بطرق عديدة، فكان المديرون يقومون سنوياً بتقديم وثائق الخطط المفصلة والجيدة التوثيق ولخمس سنوات أيضاً، أما التقارير الأسبوعية، والشهرية، والربع سنوية فكانت بمثابة وسيلة لقياس التقدم فى العمل وفقاً لتلك الخطط. فالتقرير الذى يقدمه مدير قسم من الأقسام يحتوى فى الظروف الاعتيادية على حوالى عشر صفحات من الأرقام، وعلى عشر أو عشرين صفحة من الوثائق المؤيدة لهذه الأرقام أو التى تبين المفارقات أو البنود الملفتة للنظر.^{١٤} وعليه، فإن عملية التخطيط كان يتحدد بموجبها التزام المدير المعنى، أما نظام إعداد وتقديم التقارير فكان يقيس الدرجة التى يُستوفى بموجبها ذلك الالتزام، ويذكر أحد المديرين فى هذا الخصوص: أن واحداً من أعظم الأسرار فى أسلوب جنين يتمثل فى قدرته على حملك على الالتزام من خلال ابداء وجهات النظر، كأن تقول: إذا فعلنا هذا فسوف نزيد من حجم العمل بنسبة ٢٥ بالمائة والأرباح بنسبة ١٢٪. بعد ذلك يستمر فى متابعة مل يحققه ذلك المدير من تقدم، فإذا لم يكن يسير وفقاً للخطة، فلا بد أن يكون على استعداد لإعطاء سبب وجيه لذلك مع تقديم اقتراح جيد حول كيفية الرجوع بالأمور إلى نصابها.^{١٥}

وعلى عكس ماتسوشيتا، الذى اختار لنفسه الانسحاب تدريجياً أثناء فترة ولايته، فإن جنين استمر فى العمل وسط الاحداث إلى اليوم الذى تقاعد فيه عن العمل، فقد كان يحب الوقوف بنفسه على البيانات الأولية، وكان يناهض المبالغة فى تنقيح هذه البيانات من جانب الموظفين، فقد ذكر مرة فى هذا الشأن أن هناك أشياء كثيرة لا أريد أن أعرفها، ولكننى لا أعرف إذا كنت أريد هذه الأشياء أولاً أريدها إلا بعد الاطلاع عليها.^{١٦} فكان جنين لا يحبذ الاطلاع على المقترحات النهائية إلا بعد أن يكون قد حدد الاتجاه الذى يريد التحرك فيه. ويمجرد أن يسير فى مسار محدد، كان جنين يتوقع من مرءوسيه الذهاب إلى أبعد الحدود للخروج بخطة مثمرة، فكان لا يحب أن

يسمع كلمة «لا» جواباً لأى طلب كان.»

فى كل شهر كان جنين يطلع على كافة التقارير الشهرية التى كانت تملأ ملفاً يصل فى سمكه إلى عشر بوصات، وعندما كان يتسلح بهذه المعلومات، تأخذ ملاحظاته تنهال باللون الأحمر فى الهوامش، وكان جنين يأتى وهو على أتم الاستعداد لحضور الاجتماعات حيث كان يبحث دائماً لاستقصاء نقاط الضعف^{١٧}، وقد ذكر أحد مساعديه ذات مرة: «يصرف المرء وقتاً لحدود له فى التحضير لهذه الاجتماعات لأنه يعرف بأن السيد جنين ربما يسأل عن أمور لم يكن تخطر على بال أحد، فإذا كانت الإجابة غير سليمة فإنه يلتقط هذا الخطأ^{١٨} ويتمسك به ضدك.» و يعلق أحد المرءوسين فى هذا الشأن قائلاً: «إن موهبة جنين لم تكن تتمثل فى مجرد مقدرته على مراجعة كافة عناصر العمل، وإنما فى براعته فى معرفة الوقت المناسب لمتابعة أمر من الأمور وعلى أى مستوى من التعمق، فكان يبدو وكأن السيد جنين لديه جهاز تحسس آلى يُخبره متى يتلقى إجابات واهية وسطحية.»^{١٩}

وعندما يكتشف جنين مواطن الخطر والمتاعب، فإنه يتحرك بسرعة لطلب التفاصيل، ويقول أحد المديرين التنفيذيين العاملين لدى جنين معلقاً على هذا الأسلوب: «يمكنك أن تطلق على هذا الأسلوب عبارة الإدارة بواسطة التفاصيل، فقد كان هناك عدد أكبر من المشكلات، التى كان بعضها طفيفاً، والتى تمت تسويتها على مستوى جنين نفسه فى شركة آى تى تى أكثر من أية شركة كبرى سبق لى أن عرفتها.»^{٢٠} فكانت أسئلة السيد جنين تتجاوز حدود الميزانية العمومية بكثير، حيث كان يفوض فى مسائل التسويق والبحث والتطوير وغير ذلك من الأمور.»

وقد تعرض السيد جنين للنقد على هذا التيقظ الأشبه بالوسواس للاهتمام بأدق التفاصيل، وعلى الاجتماعات التى كانت تمتد إلى المساء لمناقشة الحقائق والجدل حولها وتفحصها وإعادة فحصها^{٢١}. ورغم الإقرار بأن هذا الأسلوب يتصف بالقسوة والإرهاق والملل، إلا أن جنين كان يخرج من كل هذا بما يتطلع إليه من نتائج. ومع مرور الزمن

تطور لدى العاملين في هذه الشركة الميل الشديد لتأمين وجود قاعدة ثابتة من الحقائق التي لا يخامرها الشك والتي يعتمد عليها في اتخاذ القرارات.»

وبالطبع فقد كان لهذا الأسلوب تكاليفه، فبعض أنواع القرارات المؤسسية كانت تتطلب توفر قدر كبير من الإخلاص والولاء والحماس لتنفيذها، ومن الملفت للنظر أنه لم تفلح سواء ماتسوشيتا أو آى تى تى في الخروج باختراعات رئيسية سواء من خلال البحث الأساسى أو التطبيقى، فلا أحد يروى أن في هاتين الشركتين اللتين تمت ادارتهما برقابة شديدة، أبطالا مخترعين من الموظفين الذين وضعوا ثقتهم وبشجاعة في إنتاج معين مثل آلات التصوير ماركة أو «زيرورافس» «بولارويد»، حتى يكافأ الإخلاص والولاء^{٢٢}، ففى شركة آى تى تى، فإن الشرط المسبق بالتسليم بالحقائق الثابتة جعل من المستحيل كبت لحظات الشك وعدم التسليم بصحة الأمور والتي تعتبر من الأمور الضرورية لمتابعة مثل هذه الاختراعات الرائدة.»

كذلك فقد ترتب على هذا الأسلوب تكاليف أخرى. فالمرءوسون الذين يهتمهم التأكد من صحة مآلديهم من حقائق واستيفاء متطلبات الخطط التي وصفت لهم، تجدهم يتجاوزون بين الفينة والأخرى حدود السلوك المعتادة في العمل وذلك للتأكد من وقوع الأحداث وفقاً لتوقعاتهم^{٢٣}. فهذه الظاهرة الأخيرة هي التي تترك الانطباع عن شركة آى تى تى بأنها تتماذى وتتجاوز الحدود من فترة وأخرى. وربما أنه من عيوب هذا النظام أن مثل هذه الشركة تصبح عالماً قائماً بذاته ومعزولاً عن بقية المنظمات. فقد أفاد أحد المديرين التنفيذيين السابقين ممن عملوا لدى هذه الشركة بقوله «لقد كانت هناك أوقات كان يتولد لدى فيها انطباع واضح ومتميز بأن هارولد جنين كان يرى البيئة الخارجية بصورة أساسية على أنها مجرد نوع من «المدخلات» من البيانات (أو أى نوع آخر من المدخلات) لنظام آى تى تى^{٢٤}». (قارن هذا الموقف بموقف ماتسوشيتا الذي كان ينظر إلى مؤسسته على أنها تعمل لخدمة المجتمع.)

ضبط الموظفين الاستشاريين وتوازن الموظفين التنفيذيين

ان اهتمام السيد جنين بدقة «البيانات» قد عزز من اتباع عدد من الوسائل التي تضمن ممارسة أقصى قدر من الضبط الشديد، وفي الوقت الذي يعترف فيه جنين بالاعتماد المشترك بينه وبين رؤسياه، إلا أنه كان محتاطاً ألا يتحول ذلك إلى اعتماد زائد عن الحد المطلوب مما حدا به إلى تدعيم أية استشارة يتلقاها بأكثر من مصدر من المصادر الأخرى للبيانات المستقلة، و يعلق أحد كبار المديرين التنفيذيين على هذا بقوله: «إن جنين لم يكن يفقد ثقته بالناس بطريقة بغیضة. ولكنه كان لا يثق بالفعل بمصدر واحد للمعلومات»^{٢٦}. فكان جنين لا يحذ الاعتماد على وجهة نظر واحدة لإعطائه فكرة متكاملة عن الصورة بأكملها، وكان يعتقد في أن للناس وجهات نظر مختلفة وأن من الخطر الإصغاء فقط الى زمرة أو حلقة ضيقة من الناس، ولكي يتمكن السيد جنين من إدارة شركة بحجم وتعقيد شركة آى تى تى وبطريقة فعالة، فإنه كان يعتقد في أن على أى رئيس تنفيذى أن تتوفر لديه مصادر متعددة للمعلومات ليعرف حقيقة ما يدور من حوله.^{٢٦}

والواقع أن كلاً من شركتى ماتسوشيتا وآى تى تى تبدلان قصارى جهدهما لضمان صحة ما بحوزتهما من معلومات. وكلتا هاتين المؤسستين تعتبران على قدر غير عاды من الكفاءة في تحقيق ذلك، ولكن نظراً للأسباب المتصلة بأسلوب السيد ماتسوشيتا، والسياسات التي يتبعها في التوظيف، والقيم التي يتمسك بها (والتي يؤكد على أهميتها في «تدريب الناس العاديين لتمكينهم من أداء أعمال خارقة للعادة» وفي خدمة المجتمع، فاننا نجد أن منظمة ماتسوشيتا تتجنب التشدد والقسوة في تعاملها مع الموظفين.

وقد صمم نظام جنين في الضبط والتوازن ليطبق في اطار الهيكل التنظيمى ذاته للشركة. فشركة آى تى تى، شأنها في ذلك شأن العديد من المؤسسات الكبرى قد تم تنظيمها على شكل مصفوفة تقليدية، ولكن تفحص هذا التنظيم عن كثب يكشف

النقاب عن نواحي التجديد المتميزة التي أتى بها السيد جنين، ففي الوقت الذي يقوم فيه مديرو الشركات التابعة لشركة آى تى تى برفع تقاريرهم وفقاً للهرم التنظيمي للمؤسسة، فإن المراقبين على هذه الشركات كانوا يرفعون تقاريرهم مباشرة الى رئيس المراقبين لشركة آى تى تى فى نيويورك، مع الاتصال بصفة استشارية فقط مع رئيسهم التنفيذي المباشر، وهكذا فإذا كان أحد المراقبين لشركة من هذه الشركات يعتقد في أن خطة الميزانية التي يضعها رئيسه خطة غير سليمة، فإن عليه أن يبلغ ذلك إلى المركز الرئيسي للشركة الأم.^{٢٧}

ورئيس المراقبين في شركة آى تى تى، وهو السيد هيرب نورترز (Knortz Herb) كان محاسباً من الطراز الأول وعلى مستوى أسطوري من الدقة والكمال، ومن موقع القمة في نظام الرقابة المالية، كان يقوم بضبط كافة تحركات المخزون، والحسابات المدينة والدائنة ويتحرى بنفسه الدلائل الأولية لإمكانية وقوع الخسائر، أو الزيادة في حجم المخزون، أو المنتجات التي لا تحقق الأرباح،^{٢٨} و يصرح أحد المراقبين على هذا بقوله: «الحقيقة أن رئيس المراقبين كان بمثابة العين الثالثة للسيد جنين، فلو رأيت حقاً كيف كان مكتب المراقب يقوم بالعمل، لتحققت من أن العمل بصفة مدير تنفيذي في شركة آى تى تى هو أشبه بالعيش في غرفة مملوءة بأجهزة المراقبة السرية، وتحيطك فيها من كل الجوانب شاشات دائرة تلفزيونية مغلقة، علاوة على أجهزة الاستماع السرية في كل مكان.»^{٢٩}

وبالنسبة لإدارة شئون العاملين في شركة آى تى تى فهي أيضاً تحمل الطابع المتميز لأسلوب السيد جنين في الإدارة، ففي العديد من المؤسسات يلاحظ أن إدارة شئون الموظفين تعنى بالأمر الروتينية غير المعتادة مثل صرف الشيكات والرواتب ومراقبة منحصاصات معاشات التقاعد، ولكن إدارة شئون الموظفين في شركة آى تى تى تتمتع بقدر رفيع من المستوى الأدبي، فهي تختلف عن مثيلتها في شركة ماتسوشيتا، التي كانت تميل للتركيز إلى أبعد الحدود على وظائف التدريب، والتلقين، والتطوير

الإدارى . أما فى آى تى تى ، فان تركيز هذه الادارة بالدرجة الأولى ينصب على توفير نظام مفصل لتقويم أداء الموظفين وتقدير المكافآت ، التى كان جنين يستخدمها بمثابة أدوات فعالة فى الإدارة . فقد كان هناك حوالى ٥٠٠ من الاشخاص ضمن مجموعة تقدير المكافآت فى شركة آى تى تى ، وكانت هذه المجموعة تضم مديرين من النوعين التنفيذى والاستشارى^{٣١} ، وكان لكل رئيس تنفيذى للموظفين أهداف أداء محددة وكانت المكافأة تدور فى فلك تحقيق هذه الأهداف ، فمكافأة العاملين فى العلاقات العامة على سبيل المثال ، قد تركز على هدف زيادة الوعى الايجابى العام عن شركة آى تى تى بنسبة خمسة بالمائة ؛ أما أحد موظفى ادارة الهندسة الصناعية فقد تكون مكافأته وفقاً لما يحقق من وفورات فى التكاليف ، والتى يمكن له أن يقتصد فى توفيرها من خلال تدبيره للأمور أثناء مراقبته للأنشطة التنفيذية^{٣١}.

وبالإضافة إلى تصريح شؤون برنامج المكافآت ، فقد أسند إلى ادارة شؤون الموظفين دور هام فى تحييص وانتقاء من تقوم شركة آى تى تى بتوظيفهم من المديرين . فشركة آى تى تى تعول كثيراً على رجال الادارة العليا الذين يبلغ عددهم ٢٠٠ من المديرين . وبالتالي ، فانه يتم انتقاؤهم من بين حوالى ٢٥٠٠ من المرشحين لهذه المناصب ، والذين يشكلون القاعدة والأساس الإدارى الذى تقوم عليه هذه الشركة^{٣٢} ، والواقع أن عدداً قليلاً من هذه المجموعة كان يعمل لدى شركة آى تى تى لفترة طويلة من الزمن . ولكن الاتجاه كان نحو استقطاب المواهب الادارية من سوق العمل وتوظيفها حيث ثمة حاجة إليها فى الاطار التنظيمى للشركة ، بدلاً من رعايتها وأقلمتها اجتماعياً بعناية تامة ، كما هو الحال بالنسبة لشركة مانسوشيتا ، فأى مدير يتم توظيفه من خارج الشركة أو ترقيته ليصبح ضمن المجموعة الأساسية لادارة شركة آى تى تى كانت تجرى معه مقابلة نفسية ، وتقدم له مجموعة من الاختبارات لتقويم قدراته الذهنية والعلمية والتعرف على خصائص شخصيته ، وقد علق أحد المديرين التنفيذيين على ذلك بقوله : «إن الغرض من هذه المقابلات والاختبارات هو الحصول على مفكرين مستقلين

يتمتعون بقدرة جيدة على التفكير المنطقي، علاوة على بعض الخصائص الأساسية في شخصياتهم، مثل التحلى بروح المبادرة وابداء الحماس والقوة المنضبطة في أداء العمل^{٣٣}». وتتضمن الجوانب الأخرى الهامة التعرف عما إذا كان لدى أحد المرشحين للمناصب الإدارية ميل نحو المغالاة (وهذا يعني أنه مصدر مؤكد للمتاعب بالنسبة للسيد جنين) وما إذا كان يميل لاتخاذ موقف الدفاع عن النفس عندما يواجه ببعض ردود الفعل السلبية وهي من الأمور التي لا بد للمديرين العاملين لدى السيد جنين من مواجهتها بين الفينة والأخرى).

فقبل التحاق أحد المرشحين للعمل في الشركة أو للحصول على ترقية من الداخل للوصول الى هذا المنصب الإداري، فقد كان يقضى يوماً كاملاً في إجراء المقابلات والاختبارات من قبل موظفي إدارة شئون الموظفين، وفي الوقت الذي كانت فيه إدارة شئون الموظفين لا تمارس حق الاعتراض المباشر على عمليات الترقية أو النقل ضمن نظام شركة آى تى تى، وكحكم عام لم تكن تتم أى ترقية أو نقل لأحد العاملين دون أن يسبق ذلك تقويم في صالحه من إدارة الموظفين، وقد ذكر أحد المديرين التنفيذيين من أصحاب الخبرة في هذا الشأن بأن «إدارة شئون الموظفين لا تتدخل في جوانب حياتنا الشخصية، ولكن من خلال الاختبارات النفسية ومراجعات الأداء فإنهم في الواقع يمارسون على المرء مراقبة شديدة ومحكمة^{٣٤}». وكانت تتوفر مستخرجات تفصيلية من بيانات الحاسب الآلى عن كل واحد من المديرين، وكانت تقويمات الأداء السنوية تقسم حسب فئات الرواتب لتتم معالجتها في الحاسب الآلى، وهذا أعطى الإدارة العليا قائمة بكافة المديرين العاملين في الشركة، مرتبين وفقاً للدرجات المركبة التي حصلوا عليها من واقع تقديرات أدائهم السابقة.

وبالإضافة الى الوظائف الاستشارية الرئيسية للمراقب وإدارة شئون الموظفين، فإن شركة آى تى تى، شأنها في ذلك شأن شركة ماتسوشيتا، قد وظفت نشاطاً استشارياً هاماً آخر وذلك بايجاد وظيفة مدير مجموعة الانتاج. ففي منتصف هذه الدوامه من

العلاقات الاستشارية في شركة آى تى تى ، فان العنصر الاستشارى الثالث هذا كان يلعب دوراً حيوياً في مفهوم جنين من حيث ضمان توفر مصادر موازية للمعلومات ، فقد استخدم السيد جنين مديرى مجموعات الإنتاج لتقسيم وظيفة تخطيط المنتجات والتسويق العالمى في خطوط الإنتاج المختلفة ، مثل الاتصالات السلكية واللاسلكية ، والكترونيات الطيران ، والمنتجات الاستهلاكية وغيرها ، وكان هؤلاء الموظفون من الناحية «الرسمية» مجرد موظفين استشاريين لا يستطيعون إصدار الأوامر للعاملين في حقل التشغيل ، وانما كانت مسئولياتهم محصورة في تقديم التوصيات ، ولكن فوق هذا كله ، كان مدير مجموعة الإنتاج يوفر للسيد جنين نظرة مستقلة حول شئون الإنتاج . وفي الوقت الذى كانت اهتمامات المراقبين محصورة في الأمور المالية وشئون الموظفين مهمة بمتابعة وتقييم أداء العاملين ، فان مديرى الإنتاج المرتبطين بجنين استطاعوا تجاوز قنوات التخصص والخبرة الضيقة للأجهزة التنفيذية من خلال توفيرهم لرأس جسر مستقل للوصول إلى المعلومات . وكان كل اسبوع في العمل في شركة آى تى تى يخرج لنا باكوام من البيانات عن كل واحدة من الوحدات العاملة في هذه الشركة . وهذا مكن كل واحد من مديرى الإنتاج من التصرف في مجريات الأمور سواء في بروكسل ، أو في البرازيل ، أو في سنغافورة . ومع تسلم مدير الإنتاج بهذه التقارير ، يعود بإمكانه لقاء بعض الأسئلة الجوهرية من أمثال : «هل هنالك أمكنة أفضل لاستثمار هذه الموارد غير هذا الحقل المحدد من العمل ؟ » «هل نقوم بالاستثمار في أحد المنتجات الذى تقترب دورة حياته التشغيلية من نهايتها ؟ » وقد صرح أحد مديرى الإنتاج السابقين في هذا المجال بقوله : «إنه من غير هذه التقارير وهذه المعلومات التى توفرها الجهات الاستشارية في الشركة ، فإن السيد جنين ربما لا يكون بوسعه إعطاء التبرير الكافى لما يتخذه من قرارات لحمل المدير التنفيذى على أداء ما يكلف به من عمل .»^{٣٥}

وهكذا فقد سارت الأمور على هذا المنوال ، فقد كان كل عنصر من عناصر التنظيم ينظر ويحلل ويرفع التقارير عما يدور من أعمال وذلك من منظوره الخاص ، وعندما

تكون هناك خلافات، فمن المؤكد أن السيد جنين سيسمع عن هذه الخلافات، وكانت الخلافات ترتفع إلى القمة حيث يريد لها السيد جنين أن تكون، وقد أشار نائب الرئيس للتطوير المؤسسي في هذه الشركة إلى هذا بقوله: «إن لدينا ما بين أربعة أو خمسة من مصادر المعلومات عن كل واحد من المديرين أو الوحدات العاملة في الشركة. وبهذه الطريقة فإن المشكلات لا بد أن تبرز إلى السطح ليتسنى لنا معالجتها».^{٣٦}

وكما يقول السيد جنين نفسه: «فإن أى شخص من الموظفين يمكنه التوجه إلى أى مكان في الشركة لإلقاء الأسئلة، فإذا كان لديه شيء من الانتقادات فإن عليه أن يرفعها إلى مدير المصنع المعنى، وليس هنالك شيء من الأمور التي بالإمكان التستر عليها وإخفاؤها، فإذا لم يتمكن العاملون من التوصل إلى اتفاق، فإن عليهم رفع الأمر للسلطات الأعلى في الشركة، ومن خلال العمل بهذه الطريقة، فإننا نمارس أعمالنا عبر ثلاثة مستويات في الإدارة. ففي المؤسسات الأخرى، يكون كل واحد مهتما بما لديه من توصيات، ثم تجتمع اللجان وتناقش، وعندما يحين الوقت الذي يصل فيه المقترح إلى رجل الإدارة العليا، فإنه لا يعلم ما يعنيه هذا المقترح، وبالنسبة لي فإنني اقترب أكثر وأكثر من المشكلات بالتخلص من طبقات الإدارة التي تحول بيني وبين الوصول إلى كنه المشكلة، فكل واحد في هذه المؤسسة يشترك في المناقشات حيث نقوم معاً بتغليب الرأي في هذه المشكلات مجتمعين^{٣٧}. فالنتائج هي التي أسعى للحصول عليها. فأنا لست ممن يؤمنون بعدم التدخل، أو ممن يكتفون بالطلب من مرءوسيههم تقارير عن الأوضاع بعد مرور ستة أشهر من الآن، فأنا أريد أن أعرف ما يدور من حولي».^{٣٨}

وكان جنين يدعم نظامه الإداري بفرق من رجال الاستخبارات تطلق عليها عبارة «لجان العمل» أو «المهام التنفيذية». ومثل هذه الفرق تتغلغل في كافة أوساط ومستويات العمل في الشركة وكان يتم تشكيلها كلما تطلعت مشكلة (أو حتى بمجرد التخوف من ظهور أية مشكلة). وفي بعض الأحيان كان يتم تشكيل اثنين أو ثلاثة من لجان العمل الخاصة لدراسة نفس المشكلة أولتقديم الحل المناسب. وقد علق أحد كبار

الموظفين ممن سبق لهم العمل في شركة آى تى تى على هذه اللجان بقوله «ان لجان العمل الخاصة هذه كانت بالغة الخطورة وميتة. فهي قد تكون سببا في الحاق الأذى بالمرء، حيث يمكن هذه اللجان التدخل وهى مدعمة بكل السلطات المتاحة التى يتمتع بها المكتب الرئيسى. ولجان العمل الخاصة هذه تكون لها مهمة محددة تؤديها، وبذلك فإن المرء يجب أن يكون على يقين بأن رئيس هذه اللجنة سوف لا يعود إلى نيو يورك صفر اليدين.»^{٣٩}

الجهاز التنفيذى ومقابله بالجهاز الاستشارى

إن هذا التشابك فى أسلوب السيد جنين الشخصى فى الادارة والأنظمة المعمول بها فى الشركة، قد خلق بعض الأزمات فيما بين الجانبين التنفيذى والاستشارى من التنظيم. وعلى عكس الحال فى ماتسوشيتا، فإن مديرى الأقسام فى شركة آى تى تى كان ينظر إليهم على أنهم يعيشون فى وضع محفوف بالتحديات والمخاطر، فبرغم أهميتهم لكنهم لم يكونوا بالقدر الكافى من الاستقلال الذى يمنحهم القوة، نظراً لكونهم يشكلون جزءاً من نظام على قدر رفيع من التكامل، ولم يكن هناك مدير فى شركة آى تى تى يعمل منفرداً، فكل واحد منهم كان يعلم بأن القنوات المتوازنة للمعلومات ستأتى بكافة المعلومات عما يؤديه من عمل، وكما هو الحال فى ماتسوشيتا، فقد كان ثمة حوافز قوية لأى من مديرى آى تى تى لمواجهة المشكلات بنفسه، لأنه اذا لم يفعل ذلك، وبدأت بوادر المشكلات فى الظهور الى السطح، فإن فرقاً من المحاسبين، ومستشارى الإنتاج، ولجان العمل الخاصة ستندفق من نيو يورك للتحقيق واعداد التقارير عن هذه المشكلات، وقد علق أحد كبار الموظفين على هذا بقوله: «ان نظامنا المتعدد الجوانب لرفع التقارير، وبالإضافة الى نظام الضوابط والتوازن، من شأنهما أن يجعلوا العاملين على مستوى عال من التيقظ، فالجميع يعلم أنه إذا لم تقم

أنت بالمبادرة بعرض مشكلة ما، فإن شخصاً آخر لا بد أن يتقدم بعرض هذه المشكلة ومعظم الناس يرغبون في أن يكونوا هم أول من يقف على مجريات الأمور. وعليه، فقد كانت الحوافز كثيرة في شركة آي تى تى للوقوف على المشكلات في مرحلة مبكرة من ظهورها. فجوانب التحفيز في نظامنا كانت متعددة الوجوه، ولكن الدافع الكلى كان نحو الحصول على المعلومات والاحتفاظ بها حتى لا تنكشف لمن ينافسه على عرضها أمام الإدارة.^{٤١}

وتمثل وجهة النظر هذه موقف الجهاز الاستشارى. فإذا قوبلت وجهة النظر هذه بنظرة الجهاز التنفيذى لنفس الأمور فإننا نقف بذلك على جانب من جوانب التوتر والصراع الذى يميز شركة آي تى تى عن شركة ماتسوشيتا، هذا التوتر الذى استخدم السيد جنين كل خبرته للابقاء عليه، ويصف أحد مديري الأقسام السابقين هذا النظام بأنه: نظام وشاية وغميمة، فالموظفون الاستشاريون تجدهم يتسابقون لتبليغ الرئيس عن بعض الأمور قبل أن تبلغه أنت بها، وكانوا يصرفون نصف وقتهم في المبالغة في الأمور ووصف المشكلات ليظهروا أنفسهم بالمظهر الحسن، ولكن اذا واجهت مشكلة تشغيل خطيرة، فانه يكون ثمة مجال لإخفائها. فسوف يكتشفون هذه المشكلة لاحاله. وعليه فإذا لم تتعود على ممارسة الكشف الصريح عن المشكلات، فانه لن يكتب لك البقاء.^{٤٢} وعلق مدير تنفيذى سابق آخر على نفس الموقف بقوله: «لم تكن هذه الشركة من النوع الجيد بالنسبة للناس الذين يرغبون في العيش في عالم منظم، فرما تظن أنك مشغول عن أمر ما، ولكن سرعان ما يتبين لك أن هناك اثنين أو ثلاثة من الموظفين الآخرين الذين يعملون في نفس الموضوع، فبعض الأشخاص لا يمكن لهم التعايش مع هذا النوع من النظام، فالفرد الملتزم، على سبيل المثال، كان يشعر بأن عدداً أكثر من اللازم من الناس قد تدخلوا في الموضوع، لدرجة أصبحت معها المشاورات أكثر من الحد اللازم.^{٤٣} ولكن هذا كان هو جوهر نظام الإدارة لدى جنين. وكان هذا النظام يتضمن بأنه لا يوجد شخص واحد تتوفر لديه كامل المسئولية للتصرف

في أى شئ على انفراد، وأنه كلما علا المدير في مركزه كلما ازداد تعرضه للتفتيش، والضبط والمراجعة. وهذا هو النظام الذى كان كفيلاً بحصول جنين على الحقائق التى كان يضمها ملف التقرير الشهرى ذو الحزام الجلدى الذى يعرض عليه.

ويعزو أحد مديرى مجموعات الإنتاج السابقين مصدر التوتربين الجهازين التنفيذى والاستشارى الى نظام المكافآت، و يقر هذا المبدأ بأن هذا النظام كان بمثابة حافز بالغ الأهمية حيث أشار إلى «أن هذا النظام كان يشكل ٣٠ بالمائة أو أكثر من الراتب فى الوظائف العليا، وحتى بالنسبة للمستويات الأدنى فقد كانت هذه المكافآت عبارة عن دلالة على أن الموظف كان مايزال من المقربين الآمين فى وظائفهم، ولكن المشكلة كانت فى منح الموظفين الاستشاريين هذه المكافآت على أساس فردى مما دفعهم إلى صرف قدر كبير من الوقت لتبرير وجودهم، فقد كانوا يسعون دائماً لإثبات ما قاموا به من انجازات ليظهروا بالمظهر الحسن فيما يرفع عنهم من تقارير. مبينين التكاليف التى قاموا بتخفيضها، والأرباح التى حققوها، وأخطاء الادارة التنفيذية التى قاموا بتصحيحها، وغنى عن البيان، أن هذا قد أوجد علاقة عدائية مع أفراد الإدارة التنفيذية مما آل بالأمر إلى قدر كبير من التنافس بدلاً من التعاون المشترك، وهذه العلاقات العدائية لم تكن تتركز حول واحد أو أكثر من الأفراد المزعجين، كما يمكن للمرء أن يلاحظ فى أية شركة، وإنما كانت بمثابة الميزة الواسعة الانتشار للعلاقة بين الجهاز التنفيذى / الاستشارى. وقد أدى نظام المكافآت إلى ذلك النوع من السلوك»^{٤٣}

وربما يتساءل المرء عن الكيفية التى يتحايل معها الناس على هذا النظام فى شركة آى تى تى. ويقدم أحد المديرين التنفيذيين السابقين فى هذه الشركة الإجابة على هذا التساؤل بقوله: «حيث أن المدير التنفيذى لا يمكنه أن يخفى أى أمر بسهولة فى ظل النظام المعمول به فى آى تى تى، فقد كان من الأفضل له أن يعرض هذه المشكلات ويشترك الجميع للمساعدة فى حلها، فمن أفضل السبل للتغلب على هذا النظام هو التعامل مع هذا النظام ومسايرته، ولكننى أعتقد أن من المغالطة القول بأننا نتغلب على

النظام بهذه الطريقة، لأننا في الواقع إنما نقوم بلعب أدوارنا في هذه اللعبة تماماً بالطريقة التي خطط لنا جنين أن نلعبها»^{٤٩}

وبالرغم من الضغوط الداخلية والجوانب السلبية الأخرى، إلا أن العاملين في شركة آى تى تى لديهم الكثير مما يرغبون فيه عن مزايا الطرق التي كان جنين يتبعها في الإدارة فقد ذكر أحد كبار الموظفين في هذه الشركة بأن «الشيء الذى كان عظيماً فيما يتعلق بأسلوب جنين هو السماح باشتراك جميع المعنيين بالمشكلة، وعندما كانت الخلافات تظهر حول السياسة أو الإجراءات التي تؤثر على أعمال الشركة، فإن الحقائق اللازمة كانت تتوفر مباشرة للحديث عن هذه الخلافات وتسويتها». و يذكر موظف آخر رأيه في مزايا هذا الأسلوب، حيث يقول: «لم أشعر بأن المعالجة النهائية للمشكلات كانت مختلفة في هذه الشركة عما هو الحال في المؤسسات الأميركية الكبرى الأخرى التي سبق العمل لديها، ولكن الفارق هنا أن نظام رفع التقارير كان كفيلاً بالخروج بالمشكلات إلى السطح أسرع من غيره من النظم، والحقيقة أن هذا النظام كان يكشف النقاب عن المشكلات التي لم يكن من السهل كشف النقاب عنها على الإطلاق في شركات أخرى»^{٥٠}.

الاجتماعات - الاختبار الصعب

كانت الاجتماعات التي يعقدها السيد جنين باستمرار مع العاملين تسلط الضوء بصورة مركزة على الجمع، بين مفهومه للهيكل التنظيمي، ونظمه وسياساته في التوظيف وأسلوبه الشخصي في الإدارة.

ففى إحدى الغرف المغلقة في مقر الشركة بمنهاتان، يجلس خمسون من المديرين التنفيذيين في صفين متقابلين ويجتمعون من كافة أنحاء العالم لرفع تقاريرهم الى السيد جنين الذي كان يجلس في الوسط، وتجذ السيد جنين يوجه حديثه الى أحد هؤلاء المديرين قائلاً: «ماذا فعلت بشأن تلك المشكلة.»

ويتحدث هذا المدير في الميكروفون الذى أمامه ، قائلاً : «حسناً ، لقد قمت
بالاتصال بالمستول ، ولكننى لم استطع حله على اتخاذ قرار فى هذه المشكلة»
ويجيب السيد جنين قائلاً : «هل تريدنى أن أقوم بالاتصال به ثانية؟»
فيرد المدير بالإطراء على هذه الفكرة ، ولكن السيد جنين يعلق على ذلك بقوله :
«سأكون مسروراً لذلك ، ولكن الأمر يكلف راتبك لهذا الأسبوع»
فيصاب هذا المدير بالإحراج ويجيب قائلاً : «لا بأس ، سوف اتصل به ثانية بنفسى .»^{٤٦}
وهكذا يقضى السيد جنين ومديروه مايزيد عن ثلاثة أشهر كل عام فى عقد مثل
هذه الاجتماعات ،^{٤٧} والسؤال الذى يطرح نفسه الآن هو ما جدوى عقد هذا العدد الكبير
من الاجتماعات ؟ ألا يمكن للتقارير أن تفى بالغرض ؟ ولكن جنين يرى غير ذلك تماماً
- حيث يعتقد أن جو الضغط والحرارة العالية فى الاجتماعات كفيل بإظهار الحقائق
التي لا مراة فيها ، حيث ينبغى من ثم تنقية هذه الحقائق وتصفيها بقرارات سليمة
قابلة للتطبيق .

وكانت الاجتماعات التى يعقدها جنين أشبه بجلسات الاستجواب التى تصل
أحياناً الى درجة المواجهة ، فتقرير المدير العام يكون قد أعد من قبل ويفترض أن يكون
كل واحد من الحاضرين فى الاجتماع قد درسه جيداً ، وكان الاجتماع يعقد فى الحقيقة
للتعرف على أية مشكلات جديدة أو لتعديل وتحديث المعلومات فى هذا التقرير .
فاجتماعات جنين هذه تقوم على توظيف وضع نفسى يشبه الى حد كبير الوضع النفسى
للمحاكمات العلنية التى أخذنا نلاحظها بشكل متزايد فى العديد من البلدان فى
السنوات الأخيرة و استخدام مكبرات الصوت والرسمية التى يضيفها القماش الأخضر
الذى يكسو الطاولة ، يضخم من هذه المواجهة الشخصية برغم أن معظم الرؤساء
يفضلون أن تتم هذه المواجهة مع مرءوسيههم بصفة خاصة ، وكما هى الحال بالنسبة
للمحاكمات العلنية ، كان جنين يتمكن بعد ذلك من استغلال الموقف وضرب المثل
ليكون فى ذلك عظة لمن يتعظ ، فكان بذلك بالغ التأثير على المشاهد بنفس الطريقة التى

يؤثر فيها على المدير المعنى الجالس أمامه، فالخوف من الاهانة والتوبيخ يعتبر من المحفزات القوية للغاية، وبعد بضع اجتماعات من هذا النوع، أصبح المديرون يحضرون الاجتماعات مع الاستعداد التام و يتصرفون بطريقة مختلفة .

والسبب في نجاح نظام السيد جنين يعود جزئياً إلى الشعور بالخوف من جانب المديرين خشية أن يكتشف السيد جنين بأنه لا تتوفر لديهم المعلومات الكافية فيتعرضون للإحراج في الاجتماعات، وقد سبق أن لاحظنا شيئاً يشبه هذا الوضع في ماتسوشيتا، وهو حرص مديري الأقسام على تجنب تصنيفهم من الفئة «د» وإن كان هذا التصنيف رمزياً ولا يتعرض هؤلاء المديرون فيه الى الهجوم المكشوف، على أن هذا الخوف، لم يكن يبدو وكأنه مجرد عاطفة سلبية، بل إنه أعطى المديرين الحافز على فعل ما من شأنه أن يخفف من مخاوفهم .

و يقال بأن الحوافز الايجابية تعتبر على الأغلب أكثر قوة وتأثيراً من الحوافز السلبية، ولكنه بالنسبة للنظم الإدارية المحكمة التصميم، نجد أن الحوافز السلبية تكون بنفس القدر من القوة والتأثير شأنها في ذلك شأن الحوافز الايجابية، ومن أسباب إعطاء الحكماء التقليديين تركيزاً للحوافز الايجابية، هو أننا نقاوم الأفكار التي تنخرط في بوتقة نظام يجعل من الضروري تطبيق الحوافز السلبية، فنحن نفكر فوراً كما في أوروبا في «الأخ الاكبر»، المليء بالسجون والمصححات العقلية حيث تكون الرقابة من النوع الكلي، أو نفكر بتلك الحالات التي يكون فيها الضحية في حالة من الرعب لدرجة أنه يتمثل موقف المعتدى الذي سبب له هذا الرعب (مثل باتي هيرست التي اختطفتها جماعة مسلحة) أو أنه أصبح على مستوى من الاتكالية لدرجة تمجيد وتملق هذا المعتدى (كما هي الحال بالنسبة لعلاقة التلميذ الفاقد الحيلة مع المدرس المتسلط) .

وعندما كان المدير التنفيذي يقدم العرض المطلوب لأي موضوع، فإنه لا يخشى السيد جنين فقط من بين الحضور ولكن يخشى أيضاً بقية الجلوس من الموظفين، وهنا أيضاً يختلف الوضع عن ماتسوشيتا، الذي كان موظفوه يعملون من وراء حجاب بعيدين

عن الأنظار لمعالجة مثل هذه المسائل، و يأخذون ببعض الوسائل كإتاحة الفرصة للاقتناع وبذل الجهود للتأثير على مديري الأقسام، و يصف أحد المديرين السابقين في مجموعة آى تى هذا الموقف المخرج في مثل هذه الاجتماعات بقوله: «عندما يكون الانسان فى مأزق حقيقى فى هذه الاجتماعات، فإن المشاهد لهذا الوضع يكون أشبه بمن يجلس يراقب ديكاً جريحاً فى حظيرة يتعرض لنقر الطيور حتى الموت، فإذا ركز جنين على أحد الأشخاص، فإن هذه إشارة للبقية لحذو حذوه، ثم يسكت السيد جنين و يراقب ما يحدث. و بعد ذلك يتنحى السيد جنين لمراقبة الوضع، وهنا تستخدم العديد من الكلمات البذيئة وقد يصبح الوضع قاسياً فى بعض الأحيان»^{٤٨}

وقد يقاطع أحد الاستشاريين الحاضرين المدير الادارى أثناء عرضه للمعلومات عبر إدارته، فى أى جلسة من هذه الجلسات، وربما الذى يحمله على ذلك هو الرغبة فى معرفة السبب الذى يحمل إحدى الشركات التابعة لمجموعة آى تى على عدم شراء بعض القطع من الشركات الأخرى ضمن المجموعة بدلاً من شرائها من الشركات الأخرى. وهنا يجلس جنين فى كرسيه الدوار الأزرق يستمع لما يدور بينهما من حوار. وعندما يتضح الموقف يقوم السيد جنين بمقاطعة الحوار و يعين شخصاً محدداً لدراسة المسألة. و يواصل المتحدث عرضه للموضوع^{٤٩}، و يلاحظ من كل هذا، ان معظم هذه المداولات، مهما كانت جادة الا أنها تدار بكفاءة، كانت تركز على الموضوع بدلاً من الأشخاص. وكما أشار أحد المديرين التنفيذيين: «لقد كان هذا الوضع أشبه بمباراة كرة التنس؛ حيث يمكنك أن تلعب بكل ما أوتيت من قوة مع الطرف الآخر ولكن برغم ذلك تبقى على علاقة طيبة معه عندما تنتهى اللعبة»^{٥٠} ومن وجهة نظر المديرين التنفيذيين، فقد كانت هذه الاجتماعات مقلقة ومزعجة بدرجة تكون لها آثار سلبية، و يعلق أحد هؤلاء المديرين على هذه الجلسات بقوله: «إن أصحاب الخبرات من هؤلاء المديرين التنفيذيين يشكلون فيما بينهم حلفاً قوياً، فكانوا يتعاطفون مع المدير الذى يتعرض للإحراج، ونتيجة لذلك، فقد كانوا يتجنبون استعراض عيوبهم فى مثل هذه

الاجتماعات. وكنا نحاول قصارى جهدنا عرض خلافاتنا ومناقشتها في فترة لاحقة بعد هذه الاجتماعات. وأصبح الوضع أشبه بالنادى الذى نقف فيه كمجموعة مؤتلفة لمناهضة بقية الأوغاد.^{١١} ولكن يلاحظ أن هؤلاء المديرين رغم الاتفاق فيما بينهم أثناء الاجتماع إلا أنهم يخرجون ما بينهم من خلافات إلى السطح ويعملون معاً على تسويتها، فكانوا بهذا يواجهون المشكلات ولا يحاولون تجنبها، ومن خلال هذه الطريقة كانوا يقللون من احتمال تحويل الخلافات المتصلة بالعمل إلى خلافات شخصية بعيدة عن جو العمل، وبهذا فإنهم، وإن لم يستطيعوا التغلب على النظام، فقد تمكنوا من الالتفاف حوله بالاتفاق فيما بينهم.

وكان بإمكان السيد جنين الجلوس فترة ١٢ ساعة، وبالنسبة للاجتماعات مع مديرى الفروع فى نيويورك، فإن هذه العملية كانت تستغرق يومين، أما الاجتماعات التى كانت تعقد فى بروكسل والتى كان يشترك فيها ما بين ٣٠ الى ٥٠ من الشركات فقد كانت تستغرق اسبوعاً كاملاً،^{١٢} ولكن الرقابة التى كان يفرضها السيد جنين على هذه الاجتماعات كانت تعتبر بالغة الأهمية، فقد كان السيد جنين يوجه المتحدثين دائماً إلى الابتعاد عن المغالاة والانجراف فى الخطابة، حيث كان يعطيهم المثال الحسن بجعل ملاحظاته دائماً مقتضبة وحول الموضوع، وبما لاشك فيه، أن هذه الاجتماعات مكنت شركة آى تى تى من النجاة من العديد من المآزق. على أن هناك دائماً الخطر من وجود «أخصائى الاجتماعات الذى يتقن العرض والإلقاء»^{١٣} كذلك فإن اشتراط تقديم التقارير المفصلة قبل عقد الاجتماع جعل من عملية عرض الموضوع أثناء الاجتماع أقل أهمية، كذلك فإنه حتى المسالمين فى مثل هذه الاجتماعات كانوا يلاقون من يقاطعهم بإلقاء الأسئلة قبل التمكن من إجلاء مآلديهم من آراء. وكان السيد جنين فى مثل هذه المواقف يحاول الحث على الاقتضاب فى الحديث والتخلص من العبارات الرنانة حيث يقول^{١٤} «ألق هذه الخطبة جانباً، وحدثنا عن الموضوع بطريقة عادية، وفوق هذا كله، وفى ختام العرض، كان السيد جنين يقدم الخلاصة للأفكار

المطروحة، كما أنه كانت لديه في الوقت نفسه قدرة فائقة على الاحتفاظ في ذاكرته بالمعلومات عن كافة جوانب أية مشكلة من المشكلات.

وكان السيد جنين يقدر قيمة هذه الاجتماعات وما تتيحه من فرص لمراقبة الوجوه والاستماع للآخرين. و يقول السيد جنين في هذا الخصوص: «يمكنك أن تعرف من نبرة الكلام إذا كان لدى الشخص مشكلة لم يكشف النقاب عنها بعد وعليه، فمن خلال الاصرار على الاتصال السريع بالاضافة الى التقارير الخطية، فإنه بالامكان ضمان جود من الصراحة في هذه الاجتماعات.»^{٥٥}

والواقع أن معظم المديرين التنفيذيين يعقدون مثل هذه الاجتماعات، ولكن عدداً قليلاً من الشركات تركز اهتمامها على هذه الاجتماعات بالطريقة التي تتبعها شركة آى تى تى. و يروى أحد المشتركين في هذه الاجتماعات مثلاً لما يدور فيها حيث يقول: «في كل أسبوع، كان السيد جنين يتلقى كميات كبيرة من التقارير ومعها قائمة بالعقود التي نافست فيها الشركة والجهات التي رست عليها. فإذا فقدنا احدى هذه المناقصات كنا نبين السعر المنافس وفي أحد الاجتماعات، كان السيد جنين يستفسر من احد المديرين التنفيذيين الذى نقد القسم الذى يرأسه عن إحدى المناقصات لبيع بعض نظم الهاتف حيث قال: «لماذا كانت تكلفة الخط الواحد في هذا النظام بنسبة تزيد عن ٥٠٪ من سعر الشركة المنافسة؟ وقد أجاب المدير المذكور بقوله: «لأن التصميم الأصلي كان باهظ الثمن» و يسأل السيد جنين ثانية «حسناً، ومن أين جاء التصميم الأصلي هذا؟» ويجيب المدير بقوله: «لقد حصلنا عليه من شركة أخرى من الشركات التابعة لمجموعة آى تى تى.» و يسأل جنين ثانية: «لماذا اعتمدت على شراء تصميمهم هذا؟» ويجيب المدير قائلاً: «هذا ما تنص عليه المواصفات الفنية.» و يسأل جنين من جديد: «لماذا لم تراجعوا هذه المواصفات الفنية؟» ويجيب المدير متذرعاً بضيق الوقت و يبدى السيد جنين شكوكه في إجابة المدير مشيراً الى أسفه لهذه النتيجة التي تم التوصل اليها.»

ويخلص الملاحظ لهذا الحوار الى القول بأن: «ما تمخض عنه هذا النقاش هو اكتشاف أن مهندسى المدير العام كانوا قد حصلوا على هذا التصميم من الشركة الأخرى من الشركات التابعة لمجموعة آى تى تى، ولكنهم أدخلوا عليه بعض التعديلات والإضافات، وكانت النتيجة ارتفاع التكلفة، فتبين أن الشيء الذى كان يبدو بأنه مشكلة تتعلق بالتصميم إنما هو فى الواقع مشكلة إدارية. وعليه، فقد ذهب هذا المدير العام بعد أن اتضح له أنه من الواجب مراقبة المهندسين العاملين لديه حتى لا يستمروا فى وضع التصميمات التى تفقد الشركة معها قدرتها على التنافس.»^{٩٦}

و يفسر أحد قدماء الموظفين هذا الموقف بقوله: «إن النتيجة النهائية لهذه المناقشات أنه فى حال عدم صدق المدير العام المعنى وتحديثه بصراحة ووضوح، فإن السيد جنين كان سيستمر فى استقصاء الحقائق إلى حين الوصول إلى الجواب الصحيح، وفى نهاية المطاف تبقى هذه الحقائق تتجمع وتتراكم بحيث لا يمكنهم فى النهاية إلا الخروج بالحقيقة كلها.»^{٩٧}

ولكن هذه المشكلات لم تكن تحل فى الاجتماعات باستمرار، فعندما كان يثار سؤال لا يتم التوصل فيه إلى حل، وكان من الواضح ضرورة القيام بعمل ما، كان يتم تشكيل «فريق عمل» لاتخاذ اللازم وللوصول إلى الحل المنشود، وكان يتم تعيين بعض الموظفين للعمل على حل هذه المشكلة المحدودة، والخروج بالنتيجة المطلوبة خلال فترة محددة من الزمن. وعليه فإن «فرق العمل» هذه كانت أشبه بإدارة المتابعة للاجتماعات التى تعقدها مجموعة آى تى تى.

وقد قدمنا إلى الآن وصفاً لعدة جوانب هامة من نظام الإدارة لدى جنين وهى: إرساء قاعدة لاتخاذ القرارات تقوم على الحقائق الراسخة، وممارسة شبكة معقدة من الضوابط وطرق التوازن المتغلغل فى اطار الهيكل التنظيمى، ونظام المكافآت والعقوبات التى تضمن صدق هذه الحقائق، بحيث تنتهى جميعها على مائدة الاجتماعات لتتم المواجهة المباشرة التى تعتبر بمثابة الركيزة التى يعتمد عليها جنين فى عملية اتخاذ

القرارات، وهذه العملية تتمخض عن بعض التوتر. ولكن هذا التوتر يتمخض في الواقع عن الوصول إلى المعلومات الصحيحة والقرارات السليمة، ومهما كانت قنوات المعلومات متنافسة بالنسبة للبعض، إلا أنه ينبغي الإقرار بأن نظام جنين كان فعالاً في تحقيق الأهداف التنظيمية لشركة آى تى تى.

الحوافز والتكاليف

وهناك جوانب أخرى تتعلق بمسألة انسجام هذا النظام الإدارى المتعدد الجوانب للسيد جنين. فالحوافز الإيجابية، التى سبقت مناقشتها في فصل سابق، كانت تنطوي على مكافآت كبيرة، وتتضمن في بعض الأحيان العناية والاهتمام الشخصي للسيد جنين، كذلك فقد لاحظنا، أن الحوافز السلبية كان لها نفس الأثر بالنسبة للبعض الآخر، وكما هي الحال بالنسبة لشركة ماتسوشيتا، فإن الذين يعتبر أدائهم منخفضاً كان يتم كشفهم من خلال الاجتماعات، وإن كان الأمر في شركة آى تى تى يتم بطريقة شخصية ومكشوفة أكثر مما هو الوضع في ماتسوشيتا، أما إذا لم يتحسن الوضع، فإن السيد جنين لم يكن يكتفى بنقل هؤلاء المقصرين، كما هو الحال في ماتسوشيتا، ولكنه كان يقوم بطردهم من العمل، ويذكر السيد جنين في هذا الخصوص أنه «يتم تقديم الدعم لمديرى هذه الشركة بطريقة إيجابية، أما إذا كان هذا الدعم ليس كافياً، فما على الإدارة سوى أن تمارس النظم التأديبية اللازمة»^{٥٨}.

على أن نظام آى تى تى هذا الذى يتصف بالازدواجية يترتب عليه بعض التكاليف الإضافية. وقد علق أحد المديرين على ذلك بقوله، «أولاً فإن لدينا عدداً أكبر من الموظفين في المركز الرئيسى للشركة عما هي الحال بالنسبة للعديد من الشركات. ثانياً : إن تطبيق هذا النظام يتطلب الكثير من الوقت والجهد، فشركة آى تى تى ربما تكون مكاناً أسهل للعمل من غير هذه الضغوط، ولكن هذا النظام كان يستدعى قيام الموظفين الرئيسيين ببذل جهود حقيقية، وكانوا يحصلون على نتيجة عملهم بإخلاص»^{٥٩}. وهنا نلاحظ فارقاً آخر فيما بين نظام آى تى تى ونظام ماتسوشيتا، حيث

يلاحظ أن عدد موظفي المركز الرئيسي في شركة ماتسوشيتا أقل مما هو في شركة آي تى تى بكثير.

وكما أشار العديد من المديرين الذين سبق لنا ايراد بعض آرائهم، فإن حالات التوتر بين الجهازين التنفيذى والاستشارى كانت تشكل قوة محرّكة للكشف عن الحقائق من جهة، ومصدراً كامناً من مصادر النزاع الذى لا طائل تحته من جهة ثانية.» ولكن نظام الإدارة في ماتسوشيتا لم يولد مثل هذا النزاع، أما جنين فرغم ما كان ينطوى عليه تطبيقه لهذا النظام من خلافات، إلا أنه كان قادراً على تطويع مثل هذه المواقف لتحقيق أغراض مثمرة، مع الحد في الوقت نفسه من الآثار الجانبية الضارة لهذه الخلافات، وتشير الملاحظات التى يوردها المديرون التنفيذيون في هذا الشأن إلى أن الخلافات بين الجهازين التنفيذى والاستشارى لا تعدو كونها خلافات سطحية. فيذكر أحد كبار المديرين السابقين «بأن الجانب غير السار من العمل لدى شركة آي تى هو أن الموظفين الاستشاريين يتسمون بالسلطة من غير تحمل المسؤولية. وكان المديرون العاملون في الحقل لا يقدرّون أو يحترمّون الموظفين الاستشاريين العاملين معهم إلا قليلاً، لأنه في حال نجاحك فإنهم يشاركون في الثناء والمكافأة التى تحصل عليها أما إذا كان الفشل من نصيبك فقد كانت المسؤولية تقع على عاتقك دون غيرك، ولكن الفضل كله في انقاذ الموقف، كان يعود إلى السيد جنين، ذلك لأنه بالرغم من توفر الموظفين الاستشاريين والتقارير اللازمة، كان السيد جنين يهتم بشيء واحد يضعه فوق كل الاعتبارات، ألا وهو نتائج الحد الأدنى، وفي نهاية المطاف فإن النتائج التى كانت تعنيه في المقام الأول، وبالتالي فلا بد من وقوف جميع العاملين على كافة الحقائق واحتواء هجوم الموظفين بدلاً من محاربتهم، مع الاستمرار في اعطاء النتائج. وما دمت تفعل ذلك لا يستطيع أحد المساس بك.» وهنا ينبغي أن نلاحظ مرة ثانية إشارة السيد جنين إلى تجنب العقاب، وكيف أن هذا يوحى في الواقع بجو العنف الذى تعمل الشركة في إطاره.

أما السيد ماتسوشيتا فقد كان أيضاً يقدر ويحترم العاملين في قاعدة الهرم التنظيمي، ويحاول ربط ذلك بأهداف اجتماعية وبخدمة الجمهور، ولكن قاعدة الهرم التنظيمي بالنسبة للسيد جنين كانت موضع التركيز والاهتمام فوق أى شيء آخر، فقد كان السيد جنين يعتقد في أن الرئيس التنفيذي يمكنه أن يحمل المنظمة التي يرأسها على القيام بعمل واحد أو اثنين في آن واحد. فإذا كان لدى المدير هدف واحد، فإنه يحتمل أن يتمكن مما يريد، وحمل العاملين على تفهم هذا الهدف وتحقيقه، أما التركيز على هدفين معاً فهو من الأمور الممكنة عندما يكون هذان الهدفان يكمل الواحد منهما الآخر. ولكن إذا كانت أهداف المدير متقاربة عندما تتعلق هذه الأهداف بالإنجازية والعاملين في آن واحد، فالنتيجة في العادة هي التخفيف من التركيز على هذين الهدفين معاً، وعليه فالتركيز على هدف واحد يجعل من الأسهل تحقيق بعض الإنجازات. وكان من السهل جداً مقابلة السيد جنين أو الاتصال به، وكما هو الحال في شركة ماتسوشيتا، فإنه باستطاعة أى مدير الاتصال بالقمة (أى السيد جنين) فلم يكن هناك حاجب على الباب يمنع المرء من الدخول، ولكن سهولة الاتصال بجنين كان لها بالمقابل متطلبات على وقت المديرين.

وقد أشار السيد جنين في هذا الصدد إلى أن «أول المتطلبات بالنسبة لأى من كبار المديرين التنفيذيين هو أن يكون متوفراً بشكل فوري، فيجب أن يضع مصالح المؤسسة فوق مصلحة الأسرة، وعليه أن يكون على استعداد للذهاب إلى أى مكان في أى وقت أو أن ينتظر لاحتمال الحاجة إليه.»^{٦٦} والسيد جنين، الذى كان يسكن على مقربة من مكتبة في نيويورك، كان يعمل في بعض الأحيان حتى منتصف الليل - و يغادر المكتب بعدها وهو يصطحب ثلاثة من الحقائق الكبيرة من التقارير لاستكمال قراءتها في البيت، وكان يعود ثانية في منتصف النهار بعد أن يكون قد استكمل قراءة هذه المواد، ويؤكد أحد كبار الموظفين التنفيذيين على هذا بقوله: «بعد وقت قصير من العمل في هذه الشركة، لم يكن أمامى سوى إلغاء حياتى الاجتماعية. حيث كان على

المديرين أن يتركوا أرقامهم الهاتفية التى بالإمكان الاتصال بهم عليها طوال الأربعة والعشرين ساعة فى اليوم وطوال أيام الاسبوع^{٦٢}.

وكان السيد جنين يعمل ساعات دوام تختلف عن معظم العاملين فى الشركة، فكان يستيقظ فى الساعة العاشرة صباحاً و يبقى فى معظم الأيام على رأس العمل حتى العاشرة أو الحادية عشرة ليلاً، وكان يتوقع من كبار المديرين العاملين لديه أن يتواجدوا فى مكاتبتهم طوال فترة وجوده فى المكتب، وكان يأتى للعمل أيام عطلة نهاية الاسبوع و يتوقع أن يقوم بذلك جميع من يعملون فى مكتب رئيس الشركة، والذين يعملون فى شركة آى تى تى يتقبلون هذا الوضع على أنه الطريقة المعروفة التى تصرف بها هذه الشركة أعمالها.

وكان السيد جنين يتوقع من مرءوسيه وضع الأمور المتصلة بالشركة فى قمة الأولويات، والذين لا يتصرفون بهذه الطريقة كانوا يتساقطون على جانب الطريق عبر مسيرة الشركة، وكان السيد جنين يبرر طرد بعض الموظفين بقوله : «لقد كان يفضل مصلحته على مصلحة الشركة.» وكان يعلق على البعض الآخر قائلاً: لقد انتقل إلى السكن فى الضواحي - مشيراً بذلك، ضمناً، إلى اهتمامه الزائد بشئون أسرته ؛ وقد قال السيد جنين ذات مرة «لو كان لدى العدد الكافى من الأيدي العاملة والأرجل والوقت، لكنت قد قمت بكل هذا العمل بنفسى^{٦٤}» والواقع أنه كان يعنى مايقول فعلاً، فكان ينظر الى مرءوسيه على أنهم امتداد لنفسه، ولكنه كان لا يعول عليهم كثيراً.

فأثناء فترة إدارة جنين لشركة آى تى تى أصبحت هذه الشركة تشتهر بين الشركات بأنها من الأماكن التى يصعب العمل فيها، ورغم أنه من الصعب الحصول على أرقام حقيقية لأعداد الذين خرجوا من الوظيفة فى هذه الشركة، إلا أن بعض المديرين السابقين فى هذه الشركة ممن عملوا إبان فترة الكساد التى سادت عام ١٩٧٤م، قد أفادوا بأن شركة آى تى تى قد طردت فى تلك الفترة ٤٠٠ من مجموع

المديرين البالغ عددهم ٢٥٠٠ مديراً.^{٦٥} وأثناء إحدى الفترات التي منيت فيها شركة آى تى تى بمرحلة من إعادة التنظيم الجذرى فى اوربا عام ١٩٧٩ م، وذلك قبل استقالة السيد جنين من منصب رئيس مجلس إدارة الشركة بزمين قصير، قدر أحد المديرين^{٦٦} بأن شركة آى تى تى قد خفضت عدد العاملين فيها هناك بنسبة ٤٠ بالمائة. وللانصاف، فإنه ينبغي أن يضاف أيضاً أن العديد من المديرين الذين يواصلون العمل لدى شركة آى تى تى يشعرون بالفخر لانتمائهم إلى هذه الشركة وبالعمل تحت إدارة السيد جنين. وقد علق أحد المديرين على هذا بقوله: «إن هذه الشركة توظف النوع الصحيح من المديرين الاشداء الذين يكرسون كل وقتهم لعملهم، أما المكافأة التي تقدمها لهم الشركة فهي الشعور بالرضى الذي يحصل عليه المرء من انتمائه لواحدة من أفضل الشركات إدارة فى أميركا، وصحيح أن المرء يعمل فى جو من الضغط المتواصل، ولكن بالنسبة للبعض منا فإن هذا العمل المتواصل يبعث على البهجة فى نفوسنا، والمرء قد يعجب فى الحقيقة، إذا لم يكن هناك الكثير من الناس من العاملين فى شركات غير آى تى تى ممن يفضلون ضغط العمل، على الملل الذي يعترهم من قلة العمل».^{٦٧}

ويعلق أحد كبار المديرين فى شركة آى تى تى على تطور اسلوب السيد جنين فى الادارة بقوله: «أعتقد فى أن السيد جنين قد تغير، ففى السبعينيات أصبح أكثر ليونة ولطفاً مما كان عليه فى عام ١٩٥٩، فقد قام بتطبيق نظام الضبط المتعدد الجوانب (Crosschecks) فى فترة الستينيات، ففى عام ١٩٦٠ كان عندما يلاحظ وجود مشكلة يستشيط غضباً وعندما يكتشف زلة فى تفكير أحد العاملين كان يصاب بخيبة الأمل، لأن هذا الموظف لم يلاحظ خطأه بنفسه، كما كان يظن خلال هذه الفترة فى أن الموظف بطبعه مقصر ومهمل فى وظيفته، ولكن قبل التقاعد عن منصب الرئيس التنفيذي للشركة، أصبح السيد جنين على يقين بأن هذا الموظف الذي كان يظنه مقصراً ومهملاً لديه أمور أخرى تشغل فكره وربما تشغله عن وظيفته، وعليه فقد أصبح أكثر تسامحاً وأقل تسرعاً فى الحكم على الأمور».^{٦٨}

و يعقب مدير آخر على اسلوب السيد جنين في الادارة قائلاً: «لقد كان السيد جنين يدفع لمديره رواتب أعلى بحدود ١٠ الى ١٢ بالمائة مما يتقاضاه أمثاله في شركات مشابهة. وقد كان حريصاً على حصول القائمين على تنفيذ العمليات على تعويضات مجزية، ليس فقط من حيث الرواتب والمكافآت، ولكن ايضاً من حيث العلاوات والمزايا الأخرى مثل السيارات وخدمات السكرتارية.»^{٦٩} و يؤكد مدير آخر هذا الرأي بقوله: «لقد كان السيد جنين يشعر بأهمية الموظفين الأكفاء في العمل، ففى الوقت الذى لم يكن يتصف فيه بالمهارة بشكل خاص، فى التعامل مع الناس بنفسه، فإنه كان يصر على الحصول على مديرين جيدين ونظام للمكافآت، وهذا يعكس مدى رغبته فى دفع التعويض المجزى عن الجهود التى يبذلها هؤلاء العاملون.»^{٧٠}

ومن المعلوم أن من أكثر المشكلات صعوبة بالنسبة للمنظمات الكبرى هى مشكلة مرور الادارة بمرحلة انتقالية، ففى شركة ماتسوشيتا كانت هناك خطة كبيرة للأقلمة الاجتماعية للمديرين عبر قنوات طويلة من الزمن، ولاحظنا أن لدى السيد ماتسوشيتا والسيد تاكاهاشى رغبة فى التقاعد، ومن ثم الرجوع للظهور على الساحة فى فترات الازمات، برغم انهما كانا فى كل مرة ينسحبان لفترات زمنية أطول، كما لاحظنا كيف أن القيم الروحية للمنظمة، وبشكل خاص فيما يتعلق بتطوير العاملين، كانت بمثابة «القطب المغناطيسى الشمالى» الذى يوجه كل شخص من العاملين فى الشركة بنفس الاتجاه العام، أما فى شركة آى تى تى فمن الصعب أن ترى هذه القوى تفعل فعلها، فالسيد جنين كان يدير العمل بمفرده وبشكل مثير للاعجاب، ولكنه كان من الصعب التنبؤ بما يحدث بعد تقاعده عن العمل، فقد كان السيد جنين يواجه صعوبة فى التعامل مع مشاعره بعدم الارتياح لوجود رجل ثان قوى فى الشركة، ولذلك فقد كان يقضى من محتمل أن يخلفه فى منصبه، ومنذ ظهور المقال فى مجلة فورتشين (Fortune) عام ١٩٦٦ م عن شركة آى تى تى، بدأ الملاحظون يتمحسون الشخصيات التى يمكن لها أن تخلف السيد جنين فى منصبه، وقد وردت أسماء من بين هذه

الشخصيات من أمثال ويستفول (Westfall) وبيري (Perry) ولوب (Lobb). والحقيقة المذهلة هي أن هؤلاء المراقبين لم يخطئوا في تخميناتهم، ولكن المدربين الذين كان ينظر اليهم باعتبارهم أهم مساعدى جنين في سنة ما، لم يكونوا موجودين في السنة التالية، فمعظمهم ترك العمل قبل الوصول إلى سن التقاعد بوقت طويل، و يعلق أحد كبار المديرين التنفيذيين على ذلك بقوله: «إن الشخصيات التي تتمتع بنفس قوة شخصية جنين لم يكونوا يفضلون العمل تحت رئاسته لفترة طويلة من الزمن، كما هي الحال بالنسبة للمدير الأعلى لهذه الشركة في أوروبا الذي انتقل لشغل وظيفة الرئيس التنفيذي لشركة ريفلون»^{٧١}

وكانت شركة آى تى تى تقوم بمحاولات على فترات دورية لتعيين من يخلف السيد جنين في منصبه، ولكن أحداً من هؤلاء لم يكن يتحلى بما لدى السيد جنين من موهبة في الغوص إلى التفاصيل، مع الاحتفاظ في الوقت ذاته بالصورة الكلية للموضوع في ذهنه، ومن الأمثلة على ذلك كانت الاجتماعات التي عقدتها الشركة أثناء غياب السيد جنين، فقد علق أحد المراقبين على هذه الاجتماعات بقوله: «لقد كانت مهزلة فلم يكن أحد يفعل شيئاً، أو يحاول الدفع بعجلة العمل الى الأمام. وكلنا نعلم أن هذا الاجتماع سيتكرر عندما يعود جنين»^{٧٢}، ويعقب مدير آخر على هذا بقوله: «لقد كان أشبه بالرئيس ديغول، فلم يكن أحد يستطيع أن يحل مكانه لكنه لا بد أن يوجد من يخلفه في منصبه»^{٧٣}.

وعندما بلغ السيد جنين الثامنة والستين من عمره، وتحت ضغط المجلس بوجوب تحلى السيد جنين عن مراقبة أعمال الشركة، قام بتعيين من يخلفه في منصب الرئيس التنفيذي للشركة، واستمر السيد جنين يحتفظ بمنصب رئيس مجلس الإدارة. وخلال ثمانية وعشرين شهراً، قام السيد جنين باستبدال هذا المدير بآخر كان يفترض أنه أفضل ممن سبقه^{٧٤}.

وبعد تقاعد السيد جنين في عام ١٩٧٩ م، بدأ نجم شركة آى تى تى يأفل وقلت

مدخراتها بشكل ملحوظ، فبينما كان مركز هذه الشركة هو الحادى عشر من حيث حجم المبيعات والثانى عشر من حيث الموجودات من بين أكبر الشركات الخمسمائة فى قائمة مجلة فورتن، فقد انحدر مركز هذه الشركة إلى المرتبة رقم ٤٣٥ من حيث صافى الدخل بالنسبة للمبيعات^{٧٥}، وكانت أرباح الأسهم فى شركة آى تى عام ١٩٧٩ م أقل من هذا الترتيب، حيث كانت الشركة فى المرتبة ٤٥١^{٧٦} من هذه الناحية، أما بالنسبة لعمليات هذه الشركة فى أوروبا فقد بلغت خسائرها فى عام ١٩٧٩ م ٨٤ مليوناً من الدولارات، علاوة على تصفية عمليات هذه الشركة فى مجالات المواد الغذائية والأدوية وأدوات التجميل^{٧٧}، كذلك فقد قامت هذه الشركة بعد ذلك بإغلاق مصانعها لإنتاج الالكترونيات فى فرنسا وبريطانيا^{٧٨}.

مالذى يجعل المديرين كباراً؟

إن من الصعب التنحى جانباً عن مثل هذا الرجل الملفت للنظر وعن أساليبه فى الإدارة، وذلك لتطویر تفهیم أولى للمضامين الادارية العامة، التى بالامكان استشفافها فى حالته المحدده. وسواء كان الحكم على عبقرية السيد جنين بأنها خبيثة أو حميدة، وسواء كنت تفضل العمل لديه أو غير ذلك، «فالحقيقة الثابتة» هى أن السيد جنين - وفى بعض الأحيان المقابلة بين شركتى آى تى تى وماتسوشيتا - يمكنها أن تعلمنا شيئاً هاماً.

والملاحظة الأولى هى أن سر النجاح فى إدارة كل من ماتسوشيتا وآى تى تى إبان فترة إدارة السيد جنين يكمن فى كون كافة جوانب الإدارة تعمل منسقة معاً - فالمهارات السلوكية وما يرافقها من أسلوب السيد جنين التنافسى كانت متكاملة تماماً فيما بينها وبين نوع الموظفين التنفيذيين الذين كان يقوم السيد جنين بتعيينهم، ونوع نظم التشغيل واستراتيجية العمل التى أرسى قواعدها لشركة آى تى تى، ولم

يكن لدى شركة آى تى تى قيم روحية كتلك التى لدى شركة ماتسوشيتا ، لكنها كانت تعطى قيمة هامة لفكرة «الحقائق الراسخة» . و«التوافق» فيما بين هذه الجوانب جميعها ضمن الأسلوب الإدارى للسيد جنين كان محكم التفصيل ، بحيث أدى هذا التوافق إلى تحقيق نتائج خارقة للعادة .

وكان الكثيرون يعتبرون المهارات الشخصية للسيد جنين أنها بحق ملفتة للنظر . فذاكرته التى تتصف بالدقة لدرجة مذهلة ، وقدرته على التعامل مع كميات هائلة من المعلومات ، وكذلك قدرته على الإلمام بالتفاصيل من غير أن يفقد الصورة الكلية للموضوع ، وموهبته فى الاستجواب ، وقدرته على الاحتمال عند عقد الاجتماعات المطولة والعمل المتواصل طوال أيام الاسبوع ، وكذلك قدرته على استخدام البيانات غير الشفوية لقراءة مشاعر الآخرين وما يجول فى نفوسهم على مواجهة المشكلات والناس . كانت جميعها من الأمور الهامة فى تسيير شئون العمل بشركة آى تى تى . ومن غير هذه المهارات ، فإن مكونات التنظيم فى هذه الشركة ما كان ليكتب لها التكيف لتصبح بالشكل الذى هى عليه الآن ، وما كان ليكتب لهذه الشركة ذاتها أن تؤدى أعمالها حسب الخطة الموضوعة لها .

كذلك فإنه بالامكان وصف الأسلوب الشخصى للسيد جنين بالتنبيه ، والالتزام ، والتصميم ، والواقعية ، والنشاط ، والانتظام ، ومن الناحية السلبية ، يمكن وصف هذا الأسلوب بالتسلط والمغالاة ، والإكراه ، والهيمنة ، ونشود الكمال ، وجنون الإرتياب ، أو حتى الإدمان ، وقد كان لأسلوب السيد جنين فى الادارة آثار قوية على الآخرين برغم أنهم كانوا ينعنون أنماط السلوك والقيم والمعتقدات التى يتحلّى بها بنوع من الانفعال العاطفى .

فاعتقاده فى أن المديرين يلجئون الى النفاق ، ويحاولون إخفاء الحقائق غير السارة ، وتفضيل التعامل مع أنصاف الحقائق معظم الوقت لم تكن شيئاً نادراً ، كما أن أمنيته القيام بكل الوظائف بنفسه لو كان باستطاعته ذلك ، لم تكن شيئاً من الأمور التى

يخفيها. كذلك فإن تقييمه لما يعتقد في أنه «في مصلحة آى تى تى» يأتى في المقام الأول فوق كل القيم الأخرى، ويجدها المرء وسون العاملون لدى أمثاله من الرؤساء الأشداء من الأمور العادية، ولكن الشيء غير العادى إلى حد ما هو أن السيد جنين لم يكن يسعى للحد من الأمور التى كان يستهجنها، وإنما كان في الواقع يعمل كل ما في وسعه للقضاء عليها قضاءً مُبرماً، وهذه الإدارة القوية التى يسعى من خلالها لتحديد سلوك مرؤسيه وتسييرهم في خدمة قيمة الرامية لتحقيق ماوضع من أهداف، كانت في الواقع إرادة فريدة من نوعها - وبالطبع - تعتمد على ما يتحلى به من مهارات خارقة للعادة.

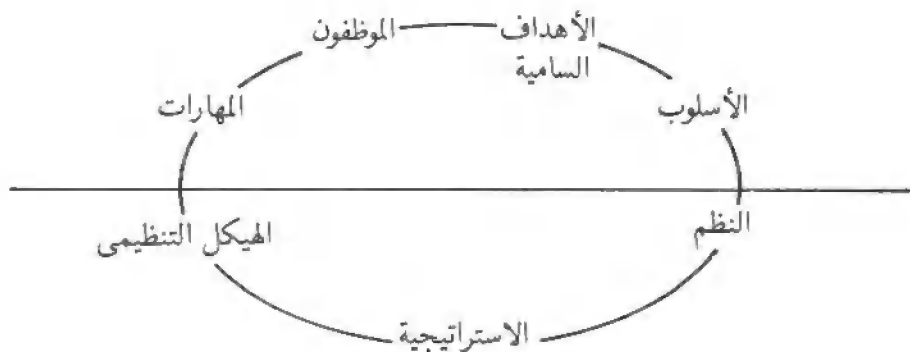
فإذا سلمنا بما يتحلى به السيد جنين من مهارات وأسلوب عمل، فإنه لا يعود من المدهش أن يكون قد جعل من الحقائق الراسخة الهدف الأسمى للشركة، فقد أصبح الوصول إلى هذه الحقائق واحدة من القيم التى يقبل بها الجميع. كذلك فإن مقارنة ما يتحقق فعلاً ومقابلته مع الخطة يعتبر من القيم الهامة الأخرى، وحيث أنه لم تكن ثمة طريقة فعالة للمقاومة، فإن هذا يعنى أنه مع مرور الزمن كان لابد لعملية الاختيار الطبيعي أن تتمخض عن توفر الموظفين التنفيذيين الذين يتمشون مع ما يتحلى به السيد جنين من قيم، أما الذين لا يؤمنون بهذه القيم فإنهم إما أنهم لا يلتحقوا بالشركة أساساً، أو في حال التحاقهم، فإنه سوف لا يكتب لهم البقاء والاستمرار في هذه الشركة.

واستخدام السيد جنين للإدارات الاستشارية للقيام بعمليات «الضبط والموازنة» للإدارات التنفيذية، يعتبر بمثابة جزء لا يتجزأ من الهيكل التنظيمى للشركة، والنظم الإدارية التى تدعم هذا الهيكل التنظيمى، أما قيام المراقبين المحليين برفع تقاريرهم مباشرة إلى المركز الرئيسى للشركة، وقيام إدارة شئون الموظفين باختيار المديرين التنفيذيين، وغير ذلك من الأمور، فقد كانت جميعها تؤدي إلى فرض القرارات وأنماط السلوك التى تتفق وهدف السيد جنين ومفاهيمه في الإدارة. وهذا الهدف كان بالطبع

يتمثل في التوسع بأعمال الشركة على نطاق دولي عن طريق الاستحواذ على الشركات الأخرى وامتلاكها، وبالتالي، فإن استراتيجية السيد جنين كانت تتمثل في تفضيل الممارسات الإدارية التي تمكنه من ممارسة الرقابة على هذه الشركة المترامية الأطراف والمتعددة الأغراض والنشاطات. وكان السيد جنين يتواجد وسط هذه الأحداث يراقب العمل و يتحرى الدلائل بطريقة لا يفعلها أحد غيره حتى لو كان في مكانه .

والواقع أن الفوارق الجوهرية بين شركتي ماتسوشيتا وآي تى لا تكمن في الاستراتيجية التي تتبعها كلتا هاتان المؤسساتان بشكل عام، كما أن هذه الفوارق لم تكن نتيجة للنوع المصنوعي من الهيكل التنظيمي الذي كان متماثلاً إلى حد ما في كلتا الشركتين . كذلك فإن الفوارق الحقيقية لم تكن في النظم المتبعة في كلتا الشركتين والتي تنطوي على التخطيط التفصيلي والتقارير المالية التي تركز على الجوانب التشغيلية الى أبعد الحدود. والعوامل الثلاثة الأولى لا تعتبر كافية لتفسير الفوارق التي تمت ملاحظتها. وإنما تكمن الفوارق الحقيقية في العناصر الأخرى - وهي أسلوب الإدارة، وسياسات التوظيف، وفوق هذا كله، القيم الروحية الهامة، وبالطبع، المهارات البشرية اللازمة لإدارة كل هذه العناصر.

وقد يكون من المفيد أن نتصور هذه العناصر السبعة التي كنا نستخدمها وذلك لتحقيق تفهم أفضل لكل من شركتي ماتسوشيتا وآي تى تى .



والآن دعونا نستعرض بإيجاز ماتعنيه كل من هذه العبارات . فالاستراتيجية تتعلق بخطة العمل التي تأخذ بها المؤسسة لتخصيص وتوزيع الموارد النادرة وذلك بموجب خطة زمنية محددة للتمكن من التحرك بالمؤسسة من واقعها الحال إلى ماتصبو للوصول اليه . أما الهيكل التنظيمي فيبين الطريقة التي تم بموجبها تنظيم الشركة ، سواء كانت بطريقة لا مركزية أو مركزية ، وسواء كانت تركز على الجهاز التنفيذي أو الاستشاري وباختصار كيفية ترتيب «المربعات» في الخارطة التنظيمية للشركة . أما النظم فتشير الى الكيفية التي يتم بموجبها انتقال المعلومات ضمن المؤسسة ، وبعض النظم تكون على هيئة مطبوعات خطية ، مثل مستخرجات بيانات الحاسب الآلى وغيرها من الصيغ الخطية التي تستخدم لمتابعة مايجرى من أمور ، والنظم الأخرى قد تتصف بقدر أكبر من عدم الرسمية ، كالاتصالات ، وهذه العناصر الثلاثة - الاستراتيجية ، والهيكل التنظيمي ، والنظم ، ربما تكون أكثر العناصر وضوحاً بالنسبة لمعظم القراء .

والعوامل الأربعة التالية تتعلق بالجوانب الإنسانية والبرمجية من عمل المنظمات .

فعبارة **الموظفون** هنا لا تتعلق بتقسيم العاملين إلى موظفين استشاريين وتنفيذيين وانما بالخصائص الديمغرافية للعاملين في أية منظمة ، من حيث نوع عملهم سواء في حقل الهندسة ، أو مبيعات السيارات أو المختصين في ادارة الأعمال أو العاملين في تشغيل الحاسب الآلى وغيرهم . أما **المهارات** فتشير إلى تلك الأمور التي يتقنها العاملون بالمنظمة وبالذات الموظفون الرئيسيون من هؤلاء العاملين ، وبشكل خاص القدرات المتميزة التي تميزهم عن غيرهم من المنافسين ، وعلى سبيل المثال ، نلاحظ أن شركة بروكتر وغامبل تتصف بالمهارة في التسويق ، وتعتبر إدارتها ماهرة في الاحتفاظ بحيوية الشركة والمحافظة على البيئة التي يمكنها أن توفر السلع الاستهلاكية الجديدة النافعة لتحل مكان السلع القديمة ، وينبغى ملاحظة أن المهارات تنطبق على كل من المستوى التنظيمي ومستوى العلاقات المشتركة بين الأشخاص العاملين في المؤسسة ، وسنتعرض لهذا العنصر بمزيد من الإيضاح في فصول لاحقة من هذا الكتاب .

والعاملان الأخيران اللذان ينبغى تعريفهما فهما: الأسلوب والأهداف السامية، فالأسلوب يشير إلى أنماط السلوك التي يتحلّى بها المديرون التنفيذيون وفريق العاملين في الإدارة العليا. وعلى سبيل المثال، فإن جنين وفريق العاملين لديه يتصفون بأسلوب العمل المتشدد والذي يسعى للبحث عن الحقائق، كما تنطبق عبارة الأسلوب على المنظمة بشكل عام، ومن الواضح أن شركة ماتسوشيتا كان لها أسلوب يختلف عن أسلوب شركة آى تى تى، أما الأهداف السامية (التي تنطوى على المعاني الروحية الهامة والقيم المشتركة لأفراد العاملين في أية منظمة من المنظمات) فتشير إلى الأغراض والأهداف العليا التي تسعى إدارة المنظمة وأعضاء العاملين فيها إلى تحقيقها وتكريس أنفسهم لها، وهذه الأهداف ليست من نوع الأهداف الملموسة القريبة الأجل مثل تحقيق نسبة معينة من النمو أو الحصول على نسبة محددة من العوائد على الاستثمارات. وإنما يتعلق هذا العامل بالقيم أو الأغراض التي «تستهوى قلوب الرجال» وتحرك مشاعرهم والتي تجتمع حولها كل من الأغراض الفردية للعاملين وأغراض المنظمة ذاتها.

العناصر السبعة للتنظيم

الاستراتيجية:

الخطة أو مسار العمل الذى يقود إلى توزيع المخصصات من الموارد النادرة للمؤسسة والتي تهدف للوصول إلى الأهداف الموضوعة والمحددة خلال فترة محددة من الزمن .

الهيكل التنظيمي:

وهو الذى يُبين خصائص الخارطة التنظيمية للمؤسسة (من حيث الوظائف، ومن حيث درجة اللامركزية، وغيرها).

النظم:

التي تصف التقارير الإجرائية والعمليات الروتينية كتلك التي تتعلق بطرق تنظيم الاجتماعات.

التوظيف:

الوصف «الديمقراطي» لفئات الموظفين الهامة في المؤسسة، أمثال ذلك : المهندسون، والمتعهدون، وحلة الشهادات العلمية وغيرهم .

الأسلوب:

الكيفية التي يتصرف بها المدبرون الرئيسيون في سعيهم لتحقيق أغراض المنظمة، كما تشير هذه العبارات إلى الأسلوب الثقافى الذى تتبعه المنظمة .

المهارات:

القدرات المتميزة للموظفين الرئيسيين أو المؤسسة بشكل عام

الأهداف السامية:

المعاني القيمة والمفاهيم التي تسترشد بها ادارة المنظمة والعاملون فيها .

وكما بيّنا من قبل ، فإن المديرين الأميركيين يميلون إلى المبالغة في التركيز على العناصر «المادية» ، وربما يعود ذلك جزئياً إلى إغارة الجهات الأكاديمية مزيداً من الاهتمام بهذه المتغيرات . فمن أفضل الأعمال التي تم إنجازها في كليات إدارة الأعمال في العقود الأخيرة هو تعزيز تفهمنا لما يسمى «بالمثلث البارد» المؤلف من الاستراتيجية ، والهيكل ، والنظم . فكل واحد من هذه العناصر الثلاثة وكذلك العلاقات فيما بينها قابلة لأن تكون موضوع بحث تحليل ، كمي ، منطقي ونظامي . وباختصار ، فإن هذا يحتاج إلى تطبيق واحدة أو أكثر من الطرق العلمية بما تنطوى عليه هذه الطرق من شدة الملاحظة والمفاهيم المجردة ، أو التفكير العميق ، وهذا هو الشيء الذي تقيم له كليات إدارة الأعمال وزناً حقيقياً ، لأنه هو الشيء الوحيد الذي يتقاضى بموجبه الاساتذة في الجامعات مكافآتهم التقديرية ، وهذا أيضاً ما يتفق مع معتقداتنا الأساسية بشأن العمل الإداري ، فليس من العجيب ، والحالة هذه ، أن مثل هذا المنهج هو الذي يهيمن على المناهج الدراسية في كليات إدارة الأعمال في الولايات المتحدة الأميركية منذ زمن بعيد .

وبالطبع ، فقد كان هناك من يشعرون بأن هذا النهج كان «خاطئاً بالكامل» ، وقد أخذ هؤلاء يركزون على أهمية العناصر الأربعة الباقية بمختلف الطرق ، وعلى درجات متفاوتة من النجاح . ولكن ، كما هي الحال غالباً في ثقافتنا ، فإن هذه المجموعة أخذت تنظر الى مصالحها بطريقة مناوئة لمصالح المجموعة المهيمنة من العلماء ورجال الفكر . فالذين يأخذون بالعناصر المادية من المتشددين أخذوا بالتقليل من شأن الذين يؤكدون على أهمية العناصر الأربعة غير المادية ، ووصفهم بالجنين (أصحاب القلوب اللينة) وبأنهم لا يتصفون بالأسلوب العلمي في نهجهم الفكري ، بينما وصفت هذه المجموعة الأخيرة سابقتها «بالإنسانية» ، وبدأت كل مجموعة تنتهج في تصرفاتها طريقاً يوحى وكأن ما تحبذه هو الأفضل والأهم ، أما العناصر الأخرى فلا تعدو كونها عناصر جانبية (طرفية) ، وكان كل جانب يعتقد في أن الله معهم دون سواهم ، وكان

الأمر يبدو لوهلة من الزمن أن كل جانب كان يدفع بالجانب الآخر لمزيد من التطرف، وبدأت الطرق العلمية المتحذلقه إلى درجة الاعياء التي طورتها إحدى هاتين المجموعتين تدخل في منافسة علنية مع الطرق المناوئة التي وصفت بعدم النظام، وبأنها غير علمية ومفرطة في العاطفة والاعتماد على التجربة الشخصية. على أن هذا الخلاف والانشقاق قد خفت حدته في الآونة الأخيرة، وفي هذه الأثناء ظهر جيل من المديرين الذين يبدو أنهم قد تلقوا تعليمهم في هاتين المدرستين المتناوئتين، بحيث أن عدداً قليلاً منهم تمكن من التوفيق بين هذه العناصر جميعها، على أن معظم هؤلاء المديرين كان من النوع الذي يأخذ بالعناصر المادية، حيث أن هذه من العناصر التي تقوم المؤسسات على أساسها بتقويم العاملين فيها وتقدير ما يستحقونه من مكافآت. أما القلة الذين يناصرون فكرة الأخذ بالعناصر الأخرى فقد آلت بهم الأقدار إلى لعب واحد أو أكثر من أدوار «الرعاية» التربوية. وسواء كان هذا الدور رسمياً من خلال العمل في إدارة شؤون الموظفين أو غير ذلك، فقد كانوا يحاولون الاستحواذ على أكبر قدر من الدعم، الكمي والمادي، الذي يمكنهم حشده وتجنيدَه لخدمة أهدافهم.

ولكننا نعتقد في أن الأهم مما قدمه الأكاديميون لما نعانيه من معضلات، والأهم من المعايير غير المنصفة التي تكافئ بموجبها المؤسسات أفراد العاملين فيها، هي حقيقة أن ثقافتنا ذاتها تحول دون تحقيق التآلف الذي يتقنه اليابانيون إلى حد كبير.

وهذه المعطيات الثقافية في الولايات المتحدة الأميركية تتضمن بعضاً من هذه الافتراضات الأساسية والمفاهيم المتعلقة بالجوانب التالية:

١. طبيعة الحالة البشرية، وبالتحديد تلك الظروف المتعلقة بالغموض، وعدم اليقين، والشعور بالنقص، والتي ينبغي للمديرين التعرض لها والعمل على معالجتها.
٢. طبيعة الكائنات البشرية، وبالذات الانفصام بين الإنسان بصفته هدفاً (أي وحدة إنتاج قابلة للتبادل) والإنسان بصفته موضوعاً (أي إنسان متكامل فريد من نوعه) ضمن المؤسسة ذاتها.

٣. طبيعة العلاقات ، وبالتحديد فيما يتعلق بمسائل التبعية والاستقلالية في الحياة المؤسسية .

٤. طبيعة القيادة ، وبشكل خاص تلك المهارات السلوكية وأنماط السلوك التي تشجع الآخرين على العمل لتحقيق أهداف المؤسسة .

٥. طبيعة المعاني العامة أو الروحية ، وبالتحديد تلك المعتقدات التي توجه السلوك داخل الشركات وتعطى المعنى للعلاقات التي تتجاوز مجرد تبادل الوقت والجهد للحصول على المال والسلطة .

وبإمكان المرء أن يلاحظ بوضوح الفارق الشاسع بين السيد ماتسوشيتا والسيد جنين من حيث الطرق التي كانا ينظران بها إلى الإنسان من حيث كونه هدفاً أو وسيلة ، فالسيد جنين يبدو أنه يعامل الناس كوسائل يمكن استخدامها لتحقيق الغرض الذي يصبو إليه ، فبينما يبدو السيد ماتسوشيتا أنه ينظر للناس على أنهم وسائل للإنتاج ينبغي الاستفادة منها ، وفي نفس الوقت غاية بحد ذاتها ينبغي تكريمهم عند تحقيقهم لأهدافه وأهدافهم . فعندما كان السيد جنين يكتشف نقصاً في كفاءة أحد المديرين ، فإنه كان يقوم بتوبيخه أو طرده من العمل ، أما عندما كان السيد ماتسوشيتا يكتشف نفس الحقيقة ، فإن المجموعة التي يعمل فيها هذا المدير كانت توهبهم بعدم الفعالية ومن ثم يتم تعيين هذا الشخص في وظيفة جديدة أو تخفيض مرتبته الوظيفية ، مع التركيز على أهمية إتاحة الفرصة لهذا الشخص ليتعلم درساً من هذه التجربة . فهذان أسلوبان مختلفان تماماً . ولكن الطريقة اليابانية هي التي يمكن من خلالها بناء مؤسسات عظيمة يمكنها الاستمرار في العمل في وئام وتمسكها بأعمق القيم الحضارية في البلاد التي تعمل فيها . أما الطريقة الأميركية فلا يمكنها على الأغلب تحقيق هذا الاستمرار والوئام . والمشكلات التي تنجم عن ذلك في النهاية تتول بأكبر الشركات لدينا إلى مؤسسات أقل قدرة على التنافس وأقل فعالية ، لتصبح بالتالي ، مرشحة للحصول على المساعدة أو الحماية الحكومية أو تنتهي بالتقدم إلى المحاكم لإشهار إفلاسها .

وباختصار يمكننا القول بأن العناصر غير المادية للتنظيم لم تعد تعتبر بمثابة طبقة السكر التى تزين بها كعكة المؤسسة (أى مجرد مظاهر براقية) فهى فى الواقع أجزاء لاغنى عنها لأى التزام مؤسسى لتحقيق النجاح على المدى البعيد، وفى الجزء المتبقى من هذا الكتاب سنتوسع فى هذا الموضوع بهدف تمكين المديرين الأميركيين من التعرف بوضوح على العوائق التى تعترض سبيلنا للأخذ بالعناصر الأربعة اللامادية، وهى: الأسلوب، المهارة، الموظفون، الأهداف السامية، وبالإضافة إلى ذلك، سنقوم بالبحث فى العلاقة المشتركة فيما بين هذه العناصر السبعة مجتمعة، وذلك لتسهيل قدرتنا على التفكير فيما يتعلق بطرق العمل وارتباطها بالمتطلبات الحقيقية للأفراد والشركات التى يعملون فيها، ولكن هذه العملية ليست جذابة أو ممتعة أو سهلة كما أنها ليست العلاج الشافى لكل داء فالدواء الشافى من كل داء وإن كان يشعر المرء بالسعادة الظاهرية لاستخدامه إلا أنه ليس بالكافى على المدى البعيد.

الفصل الرابع

الإدارة اليابانية على الطريقة اليابانية (Zen)

علق السيد تاكو فوجيساوا (Takeo Fujisawa)، وهو من شركة هوندا للسيارات، قائلاً «إن الإدارتين اليابانية والأميركية متشابهتان بنسبة ٩٥٪ ولكنهما تختلفان في كافة الجوانب الهامة.» وفي الفصلين التاليين من هذا الكتاب، سنقوم بالتعمق في بعض هذه «الفوارق»، التي قدرها السيد فوجيساوا بنسبة ٥٪. ولكننا مع المضي في تبیان هذه الفوارق يجب أن نضع في حسابنا هذا التناقض الظاهري الذي أورده في العبارة أعلاه. فإذا تمادينا في البحث في شوارد الموضوع فإننا سنفقد الفائدة المتوخاة من الدرس الأساسي الذي تعلمناه عند المقارنة بين شركتي آي تي تي وماتسوشيتا، وهي أن هاتين المنظميتين تؤديان الكثير من الاعمال بنفس الطريقة. والحقيقة أنه في الوقت الذي لم يكن معه السيد ماتسوشيتا شديد الوطأة، كما هو الحال بالنسبة للسيد جنين، إلا أننا لاحظنا تركيزاً واهتماماً لدى الجانبين بقاعدة الهرم التنظيمي للمؤسسة، وضغوطاً تقارس على الأقسام لتحقيق الأرباح، ومقدرة متميزة على اتخاذ القرارات على مستوى الإدارة العليا، كذلك لاحظنا بعض الخيارات الصعبة في التعامل مع الموظفين أحياناً، كما حصل عندما عاجلت شركة ماتسوشيتا مشكلة تملك شركة موتورولا في الولايات المتحدة الأميركية، وسوف لا نورد شيئاً في الصفحات التالية من شأنه أن يُلقي ظلالاً من الشك على نواحي التشابه الحقيقي فيما بين الإدارة اليابانية والإدارة الأميركية.

وفي الفصلين السابقين بينا قدراً كبيراً من جوانب الخلاف بين وجهات النظر الأميركية واليابانية تجاه الانسان، وتعرفنا، بالتالى، على الطرق التى يميل المديرون التنفيذيون فى كلا البلدين لاتباعها فى إدارة الموظفين وتصريف شئونهم، فىرى اليابانيون أن لكل فرد احتياجاته الاقتصادية، والاجتماعية والنفسية والروحية، تماماً كما نرى نحن عندما نفكر فى هذا الموضوع، ولكن المديرين اليابانيين يفترضون أن من واجبههم الاهتمام بقدر اكبر بالإنسان بشكل عام، بحيث لا يترك الكثير من هذه الجوانب للمؤسسات الاخرى للاهتمام بها (مثل الحكومة، أو الاسرة، أو المؤسسات الدينية). فهم يعتقدون أنه عندما يتم سد احتياجات الفرد بطريقة حسنة فى إطار المؤسسة، فإن هذا الفرد سيتحرر بعدها من هذه المتطلبات للتفرغ للعمل المنتج الذى يكون فى معظمه عملاً متميزاً، والمديرون التنفيذيون الأميركيون الذين يعيشون فى مجتمع كانت لديه أسبابه الوجيهة لفصل الدولة عن الكنيسة، وفى مرحلة لاحقة لفصل المؤسسات عن كل من الدولة والكنيسة معاً، ربما أنهم يفترضون بشكل طبيعى ومنذ مطلع هذا القرن، بأن نطاق اهتمامات المؤسسة هو اقتصادى بالدرجة الأولى وعلى نطاق أضيق مما هو الحال فى اليابان. ومثل هذه النظرة، وخاصة فى ضوء التقنية الحديثة للانتاج على نطاق واسع كما هو متمثل فى خطوط الانتاج والتجميع قد أدت إلى تعزيز نظرة المهندس المشرف إلى الأفراد، على أنهم أساساً عبارة عن أجزاء وقطع قابلة للتبديل أشبه بوحدات الانتاج، وبالطبع فإن هذه النظرة يعارضها علماء الإدارة والسلوك الإنسانى (كما هى الحال فى دراسات هوثورن)، وكذلك قيادات اتحادات ونقابات العمال، وممثلو الحكومة المنتخبون، والقيادات الدينية، ومن خلال النظم التشريعية، وجد المديرون التنفيذيون أنفسهم تجاه المجتمع الذى تعمل فى اطاره هذه المؤسسات. وفى فترة لاحقة، وبالذات خلال العقدين الماضيين، فإن التوسع الشاسع فى المطالبة من جانب بعض المجموعات فى الولايات المتحدة - وبخاصة الأقليات، والنساء والوحدات الأسرية - للحصول على مزيد من النفوذ والتأثير على ممارسات شئون العاملين فى

المؤسسات، كان له أثر حاسم وهام في الآونة الأخيرة. وكان يوازي هذه المطالب من الجانب الآخر اتساع متزايد في آمال وتوقعات أفراد الموظفين في كافة المستويات من الهرم التنظيمي فيما يتعلق بالطرق التي يعامل بها أفراد الموظفين ضمن مجموعات العمل، بهدف إشباع قدر أكبر من حاجاتهم في محيط العمل.

وقد أدى هذا إلى خلق أزمة لدى بعض كبار المديرين التنفيذيين الذين لم يكونوا مهيين خلال النصف الأول من هذا القرن لتلبية هذه المطالب. وبالرغم من ذلك، فقد شرعوا، ولو بتردد وبطريقة عملية، منذ البداية في وضع البرامج لمجموع العاملين بما يفى باحكام القانون ويعمل على الحد من مشكلات الموظفين المؤلمة والباهظة التكاليف. ومن النتائج المترتبة على ذلك كان ظهور حقل الدراسة المعروف بإدارة الموارد البشرية، الذي يرى فيه العديدون أكثر من مجرد إدارة شئون الموظفين (على الأقل، مقارنة بالطريقة التي كان يمارس فيها الاختصاص الأخير هذا). فإدارة الموارد البشرية تعتبر بمثابة محاولة لإدارة العمل بطريقة منتجة ومنتظمة للجوانب الهامة من تدفق العاملين للإلتحاق بالمؤسسات ابتداء من عمليات الاستقطاب للتوظيف وحتى بلوغ سن التقاعد. فهي تعنى بشكل رئيسي بمجموعات العاملين وليس بالأفراد. وهذا أمر يعتبر على قدر كبير من الأهمية.

فعل سبيل المثال، قد يعجب البعض بأن شركة جنرال موتورز المعروفة منذ زمن بعيد واحدة من أكثر المؤسسات نجاحاً، لم يكن لديها نظام للتوظيف على نطاق المؤسسة ككل، كما أنها لم تكن تبذل أية جهود تدريبية على أساليب العمل في هذه المؤسسة إلا قبل فترة وجيزة فقط. فبينما كان السيد ماتسوشيتا يرى في توفر سياسة موظفين متلائمة ومنسقة، أنها واحدة من أهم الأسس الإدارية (تذكر بأن ماتسوشيتا لم يتخل عن ممارسة الرقابة المركزية على: (١) العاملين (٢) موازنة رأس المال، (٣) المحاسبة)، ففي جنرال موتورز، وعلى عكس ذلك تماماً فقد كان يتم توظيف آلاف من الشباب كل عام من غير اتباع سياسة مركزية بشأن استقطابهم وتدريبهم، فكانت

الغالبية العظمى من هؤلاء يتم توظيفها من قبل المصانع المحلية أو الأقسام، من بين الذين كانوا يتقدمون للعمل في مكاتب التوظيف المحلية. فلم تكن في شركة جنرال موتورز استراتيجية مركزية أو هيكل تنظيمي فرعي أو نظام لتنفيذ هذه الاستراتيجية، أو نظام للتقويم لضمان الجودة النوعية لما يتم تحقيقه من نتائج. فنسبة الموظفين الحديثي التعيين الذين يفترض بأن فيهم امكانات إدارية، والذين تلقوا تعليمهم في مدارس ثانوية غير مهمة أو بعض الكليات، والذين لم يكونوا على مستوى الامتياز في تلك المدارس أو الكليات، كانت في الواقع نسبة مذهلة حقاً. ولم تتخذ شركة جنرال موتورز أية خطوات حاسمة لتصحيح هذا الجانب وغيره من جوانب برامجها في التوظيف إلا في السنوات الأخيرة فقط، وقد جرت هذه التعديلات بالرغم من مقاومة بعض الأقسام التي لم تكن معتادة على تدخل المكتب الرئيسي في شئونها. ولكن الشيء الذي ينبغي ملاحظته هو أن هذه التعديلات لم تبدأ إلا في أوائل السبعينيات من هذا القرن، مقارنة بشركة ماتسوشيتا التي كانت تولي اهتماماً كبيراً لعمليات الاختيار والتدريب والتطوير لمديري المستقبل فيها، للعمل في إطار هيكل تنظيمي من الأقسام، وذلك منذ عقود عديدة من الزمن، وباختصار، فإن العناية والاهتمام الذي كان اليابانيون يبذونه تجاه موظفيهم، والمهارات التي تمارسها الادارة اليابانية لتطوير الموارد البشرية في تلك البلاد، بهدف نقل ما لهذه الإدارة من مهارات لمن سيخلف رجال الاداره هؤلاء في مناصبهم، تعتبران من أهم الفوارق الجوهرية التي سنقوم بالتركيز عليهما في هذا الفصل.

فمن السهل نسبياً الافتراض بأن اليابانيين يحسنون تطوير مالمديهم من موارد بشرية وأنهم يعتبرون أكثر مهارة في جوانب عديدة من إدارة العاملين، والصعوبة في الموضوع هي أن العبارات لا تساعدنا في الواقع على التعرف على ماينبغي أن نصنعه بطريقة مختلفة عما نمارسه الآن؛ فهي لا توصلنا الى جذور هذه الامكانات التي يتحلى بها اليابانيون. ونحن بدورنا، نفترض أن جوهر النجاح الياباني في هذه المجالات يعود في

جذوره إلى الافتراضات التي تعتبر من المواقف الأساسية في الحياة. فأولاً: نجد أن اليابانيين يتقبلون الغموض، وعدم اليقين وعدم الكمال على أنها من الأمور المسلم بها في الحياة التنظيمية، وبالتالي، فإن سياسات التوظيف ومهارات التعامل مع الناس على شكل مجموعات (أو فيما بين الأفراد أنفسهم) تنطلق من مقدمات منطقية مختلفة تماماً عما هو الحال في الولايات المتحدة. وسنتعرض لهذا الموضوع بعد قليل. كذلك نلاحظ أن اليابانيين ينظرون إلى أنفسهم من منظار التعاون المشترك أكثر مما هو الحال في الولايات المتحدة، ولذلك سيكونون على استعداد للاستثمار أكثر فأكثر في العنصر البشري وفي المهارات الضرورية للتعامل الفعال مع الآخرين. وهذه الجوانب ستناقش في الفصل السادس من هذا الكتاب.

في الساعة ٨:٠٤ صباحاً دق جرس جهاز الاتصال الداخلي، حيث سمع صوت السكرتيرة تنادى بصوت منخفض: «سيد كيمبر، يوجد أربعة من موظفي نظافة الطائرات - من الزنوج - وهم يصرون على مقابلتك. ويبدو أنهم غاضبون.» ويتوقف السيد كيمبر عن العمل قليلاً وهو يدق بأصابعه على أكوام الأوراق التي جاء من أجلها قبل ساعة من ابتداء الدوام قبل أن يبدأ يومه في الاجتماعات التي لا تنقطع، وبعد ذلك يجيب بقوله «يبدو أنه من الأفضل معالجة موضوعهم بسرعة، أرسلهم إلى.» والسيد لا يرى تى كيمبر، هو المدير الإقليمي لشركة الطيران المتحدة، حيث يشرف على عشرين ألفاً من الموظفين في الساحل الغربي للولايات المتحدة، ويفصله عن هؤلاء العمال ثمانية من المستويات التنظيمية، وهكذا لا بد أن يبدأ نهاره بمواجهة ما هؤلاء العمال من مشكلات.^٢

ويعتبر عمال تنظيف كبائن الطائرات من موظفي الخطوط الجوية الأقل أجوراً ومهارة، فتنطوى وظيفتهم على الانتظار ساعات عديدة دون أى عمل ثم يتدفق العمل عليهم فجأة عندما تهبط الطائرات فينهمكون في تنظيف جيوب المقاعد، وصحون السجائر، والمطبخ، والمرحاض، وكانت الشكوى التي تقدم بها هؤلاء العمال هي أن

المشرف المباشر عليهم، وهو من العرق الأبيض، يقوم باستمرار بإسناد أسوأ المهام اليهم دون سواهم. وبذلك فهم يطالبون بأن يقوم هذا المشرف بتغيير موقفه منهم. وكان هذا المطلب يشكل بالنسبة للسيد كيمبر تحدياً من عدة جوانب. فبصفته من كبار المديرين في مؤسسة تفخر بأنها تمارس سياسة الباب المفتوح، فقد كان يسعى لتأكيد التزام هذه الشركة بجعل كافة مستويات الادارة مفتوحة للاتصالات أمام المستويات التنظيمية الأدنى، يضاف الى ذلك أن هذه المشكلة محفوفة بشكل واضح بانفعالات تتصل بالتمييز العنصري، والذي كان السيد كيمبر يحرص على تطويقها وازالة آثارها قبل أن يتفاقم الوضع ويتسع نطاقه، وعلاوة على ذلك كله، كان يريد التصرف بطريقة لا يتجاوز معها المستويات التنظيمية السبعة التي تفصل بينه وبين المشرف على عمال النظافة المذكورين، وأخيراً، هناك موضوع نقابة العمال. فبرغم كون هؤلاء العمال أعضاء في اتحاد ميكانيكي الطيران، إلا أنهم اختاروا لأنفسهم قناة اتصال مستقلة خارج نطاق الجهاز التقليدي لتقديم المظالم، فكان لابد من معالجة هذه المشكلة بطريقة لا يتم فيها التعرض بأذى لهذا الاتحاد أو سن السوابق التي ستؤدي فيما بعد لتدفق سيل لا ينقطع من أمثال هذه الشكاوى التي تنهمر على مكتب السيد كيمبر.

ويصف السيد كيمبر استجابته للتعامل مع هؤلاء العمال بقوله «كان لابد لي أن أحتال للموضوع. فهذه الشكاوى تمثل واحداً من تلك المواقف التي تتراوح نسبتها ما بين ١٠ الى ٢٠ بالمائة مما يمارسه أى مدير. فبالرغم من كونك على يقين تام من الحقائق ومن كونك على ثقة تامة بالاجراء التصحيحي الذي ينبغي اتخاذه، إلا أن أى قرار متسرع فى مثل هذه المسائل، قد يعنى نهايتك. وعليه... فقد كان لابد لي من استخدام «الحيلة». وكان يبدو متردداً لاستخدام هذه العبارة ثانية. ويواصل السيد كيمبر تعليقه قائلاً: «فقلت إننى أريد الاستماع اليهم وطلبت منهم فى الوقت نفسه أن يحترموا بدورهم، إرادتى فى التحدث مع الأطراف الأخرى المعنية بالمشكلة للتعرف على

هذه المشكلة من جميع جوانبها.» و يواصل السيد كيمبر كلامه بقوله: «ان كل الذى أحتاج إليه هو الوقت، الوقت الكافى للتمهيد للنزول بالمشكلة إلى المستوى التنظيمى الذى وقعت فيه، بحيث أنه ومعزل عن الجهة التى كانت على حق أو على باطل ينبغى للنظام بشكل عام أن يتعظ من هذه المشكلة ويصحح ذاته. ولكن وفى الوقت ذاته كان على أن أبقى على هذه المشكلة مُعلقة بعض الوقت.» فكان لابد من الإبقاء على إيمان عمال التنظيم هؤلاء بإخلاص الشركة وجديتها فى العمل على حل مشكلتهم، وبالتالي تعليق احتمالات فقدهم الثقة بهذه الشركة فترة كافية لعمل المنظمة على التحرك. وكان لابد أنؤكد لهم رغبتى فى الاستماع إلى دعواهم والعمل على إصلاح أوضاعهم، مع عدم تشويه سمعة إدارتى وتقويض أركانها.» ويخلص السيد كيمبر إلى القول بأن هذا التصرف والتحايل على الموضوع كان أشبه بنوع من أعمال «الشعوذة» وقد استخدم هذه العبارة لتمثيل أفضل الطرق التى استطاع اتباعها ليتمكن من تفسير هذا الأسلوب الغامض الذى كان عليه أن يمارسه فى التعامل مع هذه الأزمة.^٣

والذى حدث كان كالتالى: فقد طالب عمال التنظيم الزنوج هؤلاء أن يتولى السيد كيمبر بنفسه تغيير هذه الأوضاع التى يعانون منها، ولكن السيد كيمبر لم يقم بذلك، برغم توفر العديد من الحلول الممكنة لهذه المشكلة، وبدلاً من ذلك، فقد أقام عملية اتصال، لم يكن يعرف عواقبها مقدماً، ولكنها بالرغم من ذلك تمخضت عن اجتماع هذا المشرف مع العمال المذكورين لتسوية خلافاتهم وحل هذه المشكلة على المستوى التنظيمى الذى ظهرت عنده. والذى يهمنى من هذا المثال هو ليس التعرف على النتيجة بقدر ما هو التعرف على الأسلوب الذى اتبعه السيد كيمبر للتعامل مع هذه المشكلة. فلنحاول الآن الاستماع ثانية لما استخدمه من عبارات، مثل - «التحايل - الشعوذة» «تدليك المشكلة» و«تعليق الأمور». فهذه عبارة عن صور تحليلية لما يفترض أن تكون عليه الإدارة الأميركية من العقلانية والترث فى الأمور.

فما هو نوع الخيال الذى يصف بصدق الطريقة التى يقوم بها المديرون التنفيذيون «لاتخاذ الاجراءات العملية» «وتغيير الاوضاع» ؟ والواقع أن هناك العديد من الاجراءات الادارية التى يمكن اتخاذها بشكل مباشر وملمس. ولكن فيما يتعلق بنسبة ١٠ - ٢٠ بالمائة من القرارات الإدارية التى يحدثنا عنها السيد كيمبر، فإن المهارة فى عمليات التحايل والشعوبة والتدليك ربما هى التى تحقق أفضل النتائج.

فمعظم المهارات التنفيذية الهامة تقوم فى الواقع على الحدس والبديهة - أى أنها ليست من الأمور الحسية الملموسة. و يقال أنه عندما يعزف الموسيقار البارع إحدى مقطوعات بيتهوفن الموسيقية على البيانو، تكون الموسيقى كلها «بين يديه»؛ أى أنه لا ينبغى له التفكير فى التفاصيل الميكانيكية لما يقوم به من عمل وانما ينبغى أن ينصب تفكيره بالكامل على الموسيقى ذاتها، فالتأليف عملية بالغة التعقيد فى تفاصيلها، وبالتالى فما عليك سوى عزف هذه المقطوعة دون الغوص فى تفاصيلها.

وتعود مهارات المدير التنفيذى فى جذورها الى (١) شخصيته (٢) وضعه الثقافى وكذلك (٣) التدريب المحدد الذى تلقاه بالإضافة الى خبرته قبل الالتحاق بالمؤسسة. ومن بين هذه العوامل الثلاثة نجد أن العامل الأول هو أصعبها من حيث إمكانية التغيير، أما العاملان الآخران فتتوفر لهما أرضية أكثر خصوبة للعمل على تغييرهما. وبالتحديد، فإن الخروج من إطارنا الحضارى والثقافى يساعدنا على التعرف بمزيد من الوضوح على تلك المجالات التى تتوافر فيها فرص تطوير مالدينا من مهارات. فبمجرد التعرف على واحدة من الجوانب الثقافية التى نعجز عن فهمها وتمييزها، ونكون معها على قناعة بمزايا التعامل مع موقف من المواقف المحددة بطريقة مختلفة، فإن الأمر يستدعى فى العادة إعادة الانتباه اللازم والواعى لفترة من الزمن، حتى يتسنى لنا تطوير المهارة اللازمة التى مع مزيد من الممارسة تصبح مكتسبة تؤدى بمنتهى الحذق والإتقان، فنكون بذلك أشبه بعازف البيانو المتمرس.

الغموض وعدم اليقين وعدم الكمال

إن قدراً كبيراً مما عرف عن تقاليد ممارسة الإدارة الأميركية التي تتصف بالجزم والإقدام، يكشف لنا النقاب عن بعض الظروف غير الملائمة، والتي ينبغى القضاء عليها قضاء مبرماً لضمان حسن أداء هذه الإدارة لأعمالها. ومن بين هذه الظروف (الراهنه) حالة الغموض (أي عدم معرفة ما يعنيه أمر من الأمور)، وعدم اليقين من حيث النتائج المترتبة على بعض الإجراءات الممكنة) وعدم الكمال (فينا أنفسنا، وفي الناس الآخرين، وفي العمليات والنظريات المتاحة للاستخدام). وتوحى هذه التقاليد بأنه ينبغى التخفيف من آثار هذه الظروف قدر الامكان بفعل جرعات كبيرة من العقلانية التحليلية، والمواجهة الدقيقة، والجزم الفوري في الأمور، والمطالبة بتحقيق النتائج المتوخاة. وفي العديد من الحالات، فإن مثل هذه الاستجابات لها بالطبع فائدتها، ولكنه في بعض الأحيان يفضل ترك الأمر من غير تحديد، كما هو الحال في تجربة السيد كيمبر مع عمال النظافة. فالوصفة العقلانية الواضحة، مهما كانت ملموسة ومباشرة، لم يكن لها أن تحقق ماحققة الزمن وعدم تحديد الموقف. وتصور السيد كيمبر لهذا الموقف وتشبيهه بالشعوذة يحدد هذه المعضلة بشكل واضح، فأى جهد يبذل لالتقاط اثنتين من القوارير سيؤدى إلى ترك القارورة أو القوارير المتبقية لتقع على الأرض. فالكثير من المديرين الذين تنشئوا على التمسك بفضائل الجزم، والوضوح، والجزم في الأمور، إنما يصرفون كامل حياتهم الوظيفية وهم يسكون ببعض القوارير تاركين بقية القوارير تنهاوى وتتحطم متجاهلين الحقيقة التي قد تبدو متناقضة ظاهرياً والتي تفيد بأنه في بعض الظروف يكون من الأفضل ترك هذه القوارير جميعها ملقاة في الهواء.

وفي جو العمل في المنظمات، توجد العديد من الظروف التي يكون فيها الغموض من الأمور التي ينبغى تحبيذها أو قصدها: فالغموض في النية ذاتها (أى الاحتفاظ بالقرار بشأن ما ينبغى للمرء اتخاذه من اجراءات. كما هو الحال في مثال السيد كيمبر،

وفي العلاقة (أى فى علاقة كل شخص بالآخر، أو فى علاقة الحقائق بالاستنتاجات أو فى علاقة السبب بالنتيجة، وغيرها، وفى الاتصال (أى إضفاء الغموض على الرسائل المتبادلة بين الأشخاص). فكل واحدة من جوانب الغموض هذه، كما سنرى، تعتبر وثيقة الصلة إلى أبعد الحدود بمهارة الإدارة، وقد رأينا الغموض يمارس عن قصد فى شركة ماتسوشيتا عندما كان مديرو الإنتاج يعطون الوقت الكافى للتروى قبل التسليم أو الموافقة على أى رأى أو فكرة جديدة فى إطار الجهود المبذولة للتأثير على مديرى الأقسام، فيتحركون بذلك بمحاذاة منحنى التعلم للمديرين التنفيذيين بدلاً من إقحام المسألة عليهم وحملهم على قبولها من خلال اللجوء إلى السلطة والمركز لحسم الموضوع.

فمفاهيم الغموض وعدم اليقين وعدم الكمال، بما تنطوى عليه من ظلال المعانى المختلفة، إنما تحمل فى ثناياها مدلولات مختلفة فى الشرق عما هى الحال فى الغرب. ففى الولايات المتحدة، على سبيل المثال، عندما يشار إلى الوضع بعبارة «غامض» فإن المعنى الذى تتضمنه هذه العبارة هو أن هذه الحالة ليست كاملة، وغير مستقرة، وتحتاج إلى إيضاح. أما فى اليابان، فعلى العكس من ذلك تماماً، فإنه ينظر إلى الغموض على أنه ينطوى على الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية فى آن واحد. فاليابانيون يسعون فى الغالب لتوفير أكبر قدر ممكن من النظام الذى بالإمكان توقع ما يتمخض عنه من نتائج. ولكن، من النواحي الثانية، عندما يتوجب عليهم التعامل مع العديد من النواحي التنظيمية، تجدهم أيضاً يرغبون فى مسايرة الظروف ومجاراة ما يستجد من أمور. فاليابانيون يتقبلون التعامل مع قدر أكبر من الغموض، وعدم اليقين، وعدم الكمال فى المنظمات مقارنة بما يتقبله الأميركيون الذين يعتبرون ذلك من حقائق الحياة الثابتة، وهذا ما يُطلق عليه الفلاسفة فى الغرب عبارة «المعطيات الوجودية المسلم بها» (givens existential). ويقصدون بهذا أن مثل هذه الظروف موجودة، وبالتالى فإننا كلما تقبلنا وجودها فى أقرب فرصة ممكنة فإن الأمور سوف تتجه نحو الأفضل، ولكن اعتبار هذه الظروف بمثابة أعداء لنا، إنما يجعلنا فى حالة من التوتر الشديد استعداداً لمعركة

لاطائل من ورائها . أما اعتبار هذه الظروف على أنها ظروف ينبغي التخفيف من حدة وطأتها أو التعايش معها ، حسب واقع الحال ، فإنه يعتبر أمراً أكثر منطقية ومعقولة .

اللغة وأنماط التفكير

تعتبر اللغة مستودعاً أميناً للتجربة الاجتماعية ، ففي الغالب تعامل الكلمات والصور الذهنية التي تنقلها بصفة متبادلة ، عندما تكون في الواقع مفعمة بآثار وأبعاد مختلفة . فعبارات مثل «عدم اليقين» - أو «القيادة» أو «اتخاذ القرارات» - قد تنبهنا إلى بعض الصور الذهنية التي تحول دون رؤية المرء للعالم بالصورة التي هو عليها في الوقت الراهن ، فاللغة عبارة عن وسيلة قوية للغاية في تحديد وجهات نظرنا تجاه الأمور ، لدرجة أن عدداً من العلماء (ومن بينهم آينشتاين) قد حثوا على التفكير بأكثر من لغة واحدة وذلك لتجنب القصور في التمييز والتصرف في الأمور الفكرية .^٤

فاليابانيون يتبنون الفكرة القائلة بأن اللاوجود في هذا العالم هو في الواقع شيء له وجوده^٥ ولنتمعن في هذه المقارنة ، ففي اللغة الانجليزية نشير في الأغلب إلى المساحة الفارغة كما في المثال ، «المساحة (الفراغ) بين الكرسي والطاولة ، وفي اللغة اليابانية نجد أن ما يقابل هذه العبارة يفيد أن الفراغ هو في الواقع ليس «فارغاً» ، وإنما هو «ملء بلا شيء» . ونخلص من هذه الإشارة إلى المقولة التالية : إن الغربيين يتحدثون عما هو معروف أساساً من خلال الإشارة إلى ما هو معروف (مثال ذلك الفراغ بين الكرسي والطاولة) ، أما نظرة اليابانيين إلى «اللاموجود» فتشير إلى إمكانية تكريم الفراغ بحد ذاته وعلى ما هو عليه ، ويجد المرء رموزاً لهذه النظرة في الحديقة اليابانية (حديقة زين) ، التي تتكون من عدد من الصخور الكبيرة التي تقف وحيدة في بحر من الحصى الممهد . والذي يلاحظه الغربيون في هذه الحديقة هو الصخور ، أما اليابانيون فقد عودوا أنفسهم على الملاحظة والتأمل في الفراغ الذي يحيط بهذه الصخور ، وتشير بعض أشعار تاوا إلى هذه الحقيقة ، من خلال الأبيات التالية :

ثلاثون من المكايح تأتلف معاً لتكون مكبجاً واحداً
بفعل الثقوب في محور من المحاور
وهذه المكايح مع الفراغات التي بينها تشكل في مجموعها
عجلة
واستخدام الصلصال في صناعة الأواني
استلهم من الفراغ الذي يوحي به اللامرئي
والأبواب والنوافذ في المنزل
تستخدم طلباً للفراغ
وبهذا فإن اللامرئي هو الذي يساعدنا على استخدام ما هو
موجود . ٦

فاليابانيون يعتقدون أنه بالتنحي والتجريد يمكن للمرء أن يكسب مزيداً من بعد
النظر في حقيقة هذا الوجود، فنحن قد أعمتنا ذواتنا الأنانية عن رؤية كامل الإمكانات
المتاحة في هذه الحياة، فإذا تمرسنا، لفترات دورية، على تبني حالة من عدم الأنانية
(no - ego) أو التجرد عن الذات، يصبح بإمكاننا أن نستشف معنى أى موقف من
المواقف بالكامل، من غير أن نقحم ذاتنا الأنانية على هذا الموقف ونلونه بلون رغباتنا
وميلنا الشخصية .

وثمة ملاحظة قد تهمنا، وهى ما يستشف من الكلمة اليابانية «ما (ma)» - التى
لا يوجد لها مرادف مطابق تماماً في المعنى باللغة الانجليزية^٧، فهذه العبارة تشير إلى فراغ
أو فجوة في الزمن بمعنى التوقف المرحلى في عجلة هذا الزمن عن الدوران . وهناك قصيدة
شعرية يابانية شهيرة بعنوان :

الربيع (وقف - ma) هو الفجر^٨

يستخدم اليابانيون هذه الكلمة المعترضة بنفس الطريقة التى نستخدم بها إشارة
التنقيط، وهى لا تنطق . على أن هذه الكلمة (ma) توجه القارئ للتوقف قليلاً

ليستجمع كافة الأفكار والصور الذهنية التي ترافق عبارة «الربيع»، وبعد وقفة التأمل هذه يصبح الآن حاجزاً لمواصلة القراءة حيث يضع كل مالمديه من صور ذهنية عن الربيع الى جانب العبارات التالية من القصيدة، «هو الفجر»، وعليه، فإن كلمة «ما - ma» ترمز إلى وجوب توقف القارئ، والانتظار والتأمل وتحسس المعاني قبل مواصلة القراءة..

فاهتمامنا بهذه العبارة (ma) ينبع من كونها مثلاً على صناعة اللغة التي لا تتوفر للغربيين، ومن خلال استخدام عدد منوع من هذه الفوارق الدقيقة في ظلال المعنى وغيرها من الاصطلاحات، فإن الثقافة اليابانية تعلم أفراد المجتمع الياباني عدم الاندفاع والتسرع في الأمور، بل البدء بالتحرك بخطى ثابتة للسير برشاقة وخفة عبر مسيرة الزمن.

فاحترام وقفة التأمل هذه (ma) تحول بيننا وبين الاندفاع والتورط، بل الانتظار إلى أن يحين الوقت المناسب للتحرك، والواقع أن الموهوبين من الممثلين والكوميديين وكبار الخطباء والقادة، يستمتعون بهذه الميزة بشكل فطري، وقد لاحظنا جميعاً كيف يتم التوقف قبل الادلاء بنقطة هامة عندما يكون المشتركون في انتظار التحرر من حالة التوتر الناجمة عن هذا التوقف، ولكن، في الحياة التنظيمية، شأنها شأن المسرح، يلاحظ أن هذا التمازج السحري بين التوقع والواقعة يكون مصيره على الأغلب هو الفشل برغم توقع النجاح، فقد شهدنا جميعاً تدفق الأحداث التنظيمية التي تتراكم جميعها في اتجاه النهاية السعيدة، وفجأة نرى بعض المبالغين في الحماس قد يخلون بحالة الإجماع هذه من خلال الاندفاع قبل الأوان في اتجاه خط النهاية، ومثل هذا التسرع يعتبر بنفس القدر من الخطورة في المنظمات كما هي في المسرح.

متى ينبغي توخي الغموض

إنه من المؤكد أن معظم الإجراءات الإدارية لا تستفيد من حالة الغموض، ففي العديد من المواقف الإدارية، يعتبر الوضوح والجزم من الأمور الضرورية، وعندما يكون

بإمكان مدير من المديرين الوصول إلى قدر أكبر من الحد اللازم من البيانات التي يمكن للعقل البشري معالجتها، فإنه يحتاج عندها إلى اللجوء للتبسيط، فإذا قام بتفحص مختلف خطط التسعير لفترة اثنا عشر شهراً، وأخذ بوزن البدائل المتاحة والممكنة، فإن الوقت ربما يكون مناسباً للتوقف عن إجراء المزيد من البحث واتخاذ القرار المناسب، واتخاذ القرار في هذه الظروف يتصف على الأقل بميزة إنهاء حالة عدم التأكد والحد من القلق الذي يساور كافة الجوانب المعنية، ونحن لم نشاهد قدراً كبيراً من الغموض الذي لا حاجة له سواء في شركة ماتسوشيتا أو شركة آى تى تى.

على أنه توجد مجموعة أخرى من المشكلات - كالتى تتمخض عن دمج إدارتى الإنتاج والشئون الهندسية - والتي تفيدنا الخبرة بخصوصها، بأن التغيير المحتمل يعتبر من الأمور المعقدة خاصة عندما تكون البيانات المتاحة غير كافية، وكثيراً ما تتمخض هذه المعضلة عن تغييرات من شأنها أن تثير القلق والمقاومة الشرسة، وفي مثل هذه الظروف، فإن المفاهيم الشرقية من عدم التحديد تعتبر من الأمور المفيدة، وبدلاً من إقحام حل نهائى، فقد يكون من الأفضل اتخاذ خطوة مرحلية يتم فيها تسجيل الاعتراف بعدم وضوح الموقف والاكتفاء باتخاذ القرار لمواصلة العمل، وحيث أن «مواصلة» العمل هذه تعطينا المزيد من المعلومات، فإن أفضل السبل ربما يكون التحرك نحو الهدف من خلال المرور بسلسلة من الخطوات التجريبية بدلاً من اتخاذ إجراءات حاسمة مرة واحدة. وبعدها يكون التمييز بين الحصول على قدر كافٍ من المعلومات لاتخاذ القرار والقدر الكافى من البيانات لمواصلة العمل، فإذا كانت المشكلة والحل المقترح لها يبدو أنها تنطوى على إشراك مجموعة من الأشخاص، يتحلون بمفاهيم ومواقف مختلفة (مثل النقابات، والجماعات المهنية، والإدارة المتوسطة)، وكان توزيع السلطة بشكل أصبحت معه الإدارة العليا غير قادرة على ممارسة الرقابة الكاملة، فإن التنفيذ الناجح يتطلب في العادة التريث ومحاولة اتخاذ خطوات تجريبية على طريق الحل، فتقبل حالات الغموض، وعدم اليقين وعدم الكمال، يساعدنا على إضفاء صفة

الشرعية، على كل مايتخذ من خطوات تجريبية حتى وإن كانت الثقافة الإدارية ماتزال تنص على أن الحسم السريع للأمور من المؤشرات على نجاح المدير التنفيذي.

وعدم وضوح الاتجاه ينطوى على العديد من التطبيقات الهامة بالنسبة للإدارة. أولاً: قد يكون عدم وجود اتجاه محدد مفيداً في عملية الاتصال، بنوعيه الشفوي والخطي، فالغموض في الاتصال قد يسبب في وقوع المشكلات، ولكن هذا يساعد أيضاً على استمرار العلاقات حتى بعد توترها، بالإضافة إلى تخفيض الصراع غير الضروري. والأميركيون يعولون كثيراً على أهمية استيضاح الأمور في عملية الاتصال بين الأفراد، خاصة عندما تكون خلافاتهم من النوع الخطير، فالتخلص من أحد المآزق التي لا أمل في تسويتها، كثيراً ما يعتبر أمراً لا يتصف بالحكمة مع احتمال أن يؤول بالأمور نحو الأسوأ. ثانياً: إن الغموض في النية من شأنه أن يضيف شيئاً من الشرعية لوجود بعض التراخي الذي يسمح له في بعض المواقف من أعمال المنظمات، مما يُتيح الفرصة لمزيد من التأمل وبعد النظر قبل اتخاذ الإجراء التصحيحي المطلوب، والموقف الذي واجهه السيد كيمبر كان يستدعي تطبيق خاصية الغموض من جانبيها - في الاتصال وفي النية - فرمما أنه كان حكيماً في تجنب الوضوح من حيث القواعد التي سيقوم بتطبيقها أو السياسات التي سيقوم باتباعها، فالشيء الذي ينبغي إيصاله في تلك الحالة هو: (١) أنه مهتم بالموضوع، (٢) وأنه لايد من اتخاذ الإجراء اللازم بهذا الخصوص. فلواتخذ موقفاً مباشراً من هذه المشكلة لكان تصرفه قد أعطى لهذه المشكلة وزناً أكثر مما تستحق، ولظهر بمظهر المتسرع الذي يتخذ قراراً قد يندم عليه في المستقبل أو قد يتمنى لو يقوم بنقضه فيما بعد. ومن الواضح، أنه كان بإمكان السيد كيمبر أن يظهر بمظهر المدير الأكثر حزمًا. فعلى سبيل المثال، فإنه كان بإمكانه إحالة عمال النظافة هؤلاء لتطبيق أحكام التظلم المعمول بها في النقابة بشأنهم، ولكن هل كان من الحكمة ربط هذا الموضوع بإجراء روتيني من هذا النوع، حيث كان الموقف ينذر بالانفجار؟ كذلك، فقد

كان بإمكان السيد كيمبر تطبيق سلسلة الأوامر الرسمية في المؤسسة وفقاً للخارطة التنظيمية الواضحة المعالم والمثبتة على جدار، ولكن هذا الإجراء أيضاً ينطوى على الدفع بعمال النظافة المذكورين في مواجهة خطيرة مع المشرف المباشر على أعمالهم، وهذا موقف قد يتفجر في أية لحظة أيضاً، وعليه، فقد اختار السيد كيمبر بدلاً من كل ذلك - وعلى الأقل أثناء الجولة الأولى - أن يتجنب الالتزام بأي إصلاح إلى حين تعرفه بصورة أفضل على الموقف، وبهذه الطريقة، فقد ترك الخيارات أمامه مفتوحة وأوجد قاعدة كافية لممارسة حسن النية في اقناع عمال النظافة بالقبول، في المرحلة الراهنة، باتخاذ الإجراء بدلاً من الحصول على النتيجة النهائية. كذلك فقد استغل السيد كيمبر مسألة الغموض من حيث عنصر الزمن، فمن خلال تعليق الموضوع لفترة مؤقتة، أتاح الوقت الكافي لتطوير العلاقة فيما بين عمال النظافة والمشرف. وقد أخذ بوضع قواعد جديدة للتصرف. فلم توضع أية إجراءات جديدة لضمان المساواة العنصرية، حيث أنه لم يكن من الواضح ما إذا كان هذا التصرف عائداً للمزاج الشخصي لذلك المشرف ولمرة واحدة، أم أنه غط واحد من أنماط السلوك لدى هذا المشرف، كذلك فقد تكون هذه المسألة متصلة بالنظام ذاته وبالتالي فهي تحتاج إلى علاج وإصلاح على نطاق واسع، ونجاح السيد كيمبر في حل عمال النظافة على التريث قليلاً أعطى الوقت الكافي لهذه الاحتمالات لتتبلور وليرى إذا كان الوضع سيصلح من تلقاء ذاته أم إذا كان ثمة حاجة للتدخل وما نوع هذا التدخل.

التضخم الإعلاني

ومن بين القنوات المفتوحة أمام السيد كيمبر كانت امكانية الاعلان عن وقوع تغيير في احدى القواعد أو السياسات المتعلقة بشئون العاملين، وهذه الإعلانات تعتبر من الأمراض المزمنة التي تعاني منها المنظمات الأميركية، فنحن نصدر عدداً أكثر من اللازم من الإعلانات، خاصة إذا علمنا أن معظم الأحداث في المنظمات تعلن عن

نفسها، وهى بالتالى، لاحتياج لهذا القدر من الإعلان، أما المدير اليابانى فيأتى وهو مجهز من الناحية الثقافية باثنين من المفاهيم النافعة، وهما مفهوم (تاتيمائى - tatemae) أو المكشوف وهونى - honne (أو ما وراء ستار). وهاتان عبارتان متقاربتان إلى حد ما مع العبارتين اللاتينيتين de jure (وفقاً للشرع) و de facto (القائم فعلاً)، مع فارق هام واحد، وهو أن اليابانيين يعتقدون فى أن المخفى (honne) يشكل نفس القدر من الواقع شأنه فى ذلك شأن الإجراء العلنى المكشوف (tatamae). وعليه، فإن اليابانيين يرون أن الاعلانات لا تعدو كونها نصف الحقيقة، أما النصف الباقى فهو كامن فى الأحداث التى تتم من وراء ستار.

فقد قال أحد المديرين: «إن الناس هنا مغرمون بالاعلان عن الأشياء، وهذه الإعلانات تجعل كل الأمور فى حالة من الاهتياج، فقبل أيام أعلن الرئيس أنه ابتداء من الآن سيكون جون بيرسون مسئولاً عن شئون العاملين، وهذا أثار حفيظة إدارة الإنتاج التى كانت تتولى دائماً الأمور المتصلة بموظفيها، وقد أثار هذا الإعلان الشائعات المتضاربة، التى يقول بعضها بأن السيد بيرسون أخذ يشق طريقه نحو الأعلى فى الهرم التنظيمى للمؤسسة، والبعض الآخر يلمح بأن هذا الإجراء هو بمثابة بداية النهاية لاستمرار وجوده فى المؤسسة، كما يؤكد بعضها الآخر أن السيد بيرسون فى طريقه لبناء امبراطوريه لنفسه داخل المؤسسة، وغيرها من الشائعات. ألم يكن أفضل لو بدأ الرئيس بحالة المزيد من العاملين إلى جون بيرسون؟ ولن يمر وقت طويل حتى تكون المنظمة الرسمية قد اعتادت هذا الاتجاه الجديد، ومن ثم يتم الإعلان عن هذه الصلاحيات حيث لا تعود تلحق أى أذى بأحد.»

وليتسنى للمرء الاعلان عما يريد وقوعه، فإن عليه أن يبين سلفاً، مالا يمكن معرفته سلفاً. وهذا من شأنه أن يخلق نوعاً من الاختلاط بين «الاعلان عن الشيء» وبين «الحصول على هذا الشيء». أما، فى حال إتاحة الفرصة لحصول التغيير على نطاق واسع أولاً، فإن «الإعلان» من شأنه أن يوضح بعد ذلك ما حصل فعلاً، مع

توجيهه ما يحتاج إليه من إجراءات متبقية، وكقاعدة عامة، فإن إعلان المرء عن نواياه قبل الأوان يعتبر أمراً بالغ الخطورة مقارنة بالإعلان عن أمر واقع، هو من قبيل الحقيقة التي تتخذ طابعها النهائي.

ومما لاشك فيه أن بعض المديرين ستكون ردود فعلهم معادية لهذا الأسلوب، فقد يصفه البعض بأنه «فعال ومباشر» أو قد يوصف بأنه «لا يبين للناس الوجهة التي يتجهونها». ومما لاشك فيه أن ثمة أوقات يكون معها من الضروري إصدار التعليمات الإيجابية بشكل مكشوف على الملأ، عندما يكون الإجراء الرمزي للإعلان عن وقوع تغير ما من الأمور الضرورية للتغلب على المفاوضة وإيجاد القوة الدافعة التي تحت على العمل، ولكن عدداً كبيراً من الإعلانات التي تصدرها المؤسسات لا تكون متفقة مع هذه الظروف، ومن الأفضل لو كان قد تم تأجيلها، وهذا الوضع ينطبق بشكل خاص على الإعلانات التي تترك أثرها على العلاقة بين أفراد العاملين عندما يطلب منهم تعديل أنماط سلوكهم بشكل جذري. فكلما تمر المنظمات بمراحل من التغيرات الحاسمة، فإن هذه التغيرات قد تنطوي على تحمل بعض الخسائر الفادحة، التي تكون على حساب العلاقات الطيبة والتفاهم في الاتصالات، وتفهم الموضوع بشكل عام، وحتى بالنسبة لنظرة كل واحد من أفراد العاملين لنفسه، والحرص، والحساسية والتذرع بالصبر، جميعها من المزايا المحببة إذا كان بإمكان المرء التحرك بمزيد من البطء، وبالتالي المحافظة على أكبر قدر ممكن من القيم المعمول بها في المنظمة، ويلاحظ أن اليابانيين يحاولون بشكل عام تجنب شد الأعصاب عندما يتعلق الأمر بالعلاقات القائمة بين الأفراد، ويميلون إلى التفكير بحرص للتعرف على ما هو ضروري وما يمكن تجنب الإعلان عنه أساساً.

فبدلاً من تسليط الضوء على التغير المزمع واستعراض الخرائط التنظيمية والأوصاف الوظيفية التي تم تعديلها، فإنه ربما يكون من الأفضل للأميركيين النظر في إمكانية إعادة تحديد المهام والوظائف، مع إصدار الاعلانات فقط عندما توضع هذه

التعديلات موضع التنفيذ الفعلي والفعال، وبدلاً من إقرار التغيير النهائي، فإن هذا النهج ينطوي على ماتنويه تجاه الأفراد المهمين في المنظمة، وعلى المضي قدماً في تحسين خططك ووفقاً لما تتعلمه منهم، وعندما يدخل العمل مرحلة التنفيذ الفعلي، يتم الإعلان عن هذه الإجراءات إذا كان ذلك ضرورياً أو نافعاً لتحقيق المزيد من الانجازات أو للتخفيف من القلق الزائد الذي قد يخامر البعض من جراء هذه التعديلات.

الاتصال الضمني

كما رأينا في شركة ماتسوشيتا، فإن الاتصال الإداري لا يكون اتصالاً غير مباشر باستمرار. ففي بعض الأحيان يكون هذا الاتصال مباشراً ويدخل في صلب الموضوع من غير مقدمات، وبالتالي فمن الخطأ أن يخرج المرء بمقارنات على شكل أبيض وأسود بين الإدارة اليابانية والإدارة الأميركية في هذا الخصوص، والواقع أن معالجة شركة ماتسوشيتا لقضية الاستحواذ على شركة موتورولا تبدو وكأنها وفقاً للأسلوب الأميركي الصرف في الإدارة، وهناك بعض الظروف، التي تستدعي ممارسة الأسلوب غير المباشر في الاتصال - مثال ذلك عندما يرغب أحد المراقبين بتنبيه أحد مديري الأقسام لوجود مشكلة ما، من غير التقليل من قيمته أو تعريض علاقتهما المستقبلية للخطر، ولكن الملاحظ أن هذا الاتصال الضمني يمارس في شركة ماتسوشيتا بطريقة أكثر لياقة مما هو الحال في شركة آي تي تي.

فإذا لاحظنا أحد المراقبين في شركة ماتسوشيتا وهو يعالج بعض المواقف الحساسة فإن ذلك يعطينا فرصة لدراسة نموذج من نماذج الفن، فتجده يختار عباراته بحرص تام ويوجد توازناً تاماً ما بين العام والخاص، وما بين المبهم والواضح، ويشق طريقه عبر منطقة صعبة، وسواء كان يتعامل مع أحد مديري الأقسام أمام مجموعة التخطيط أو مجموعة من المشرفين في ورش العمل، فإنه دائماً يتوخى الحفاظ على هذا النوع من التوازن، وعندما يناقش بعض الخلافات في وجهات النظر أو بعض المشكلات، فقد

يختار الاقتراب في تلميحہ إلى الحد الذي يضمن معه بأن هذا المدير أصبح يدرك ممكن الخطأ، ولكن هذا الاقتراب لايزيد إلى الحد الذي يتخذ هذا المدير معه موقف الدفاع عن النفس والمقاومة، وبهذه الطريقة، فإن اختيار العبارات غير المباشرة من شأنها أن تخفض من حدة الموقف وتحول دون انحطاط معنويات الموظفين المعنيين بعملية الاتصال هذه، علاوة على أنها توفر الجهد والطاقة وتحافظ على استمرارية التعاون في صفوف العاملين، و يبدو لي أن المراقبين اليابانيين يقبلون باستعمال كلمة «الزوجة» لوصف تعاملهم مع الإدارة. ومن الصعب أن تجد تشبيهاً على هذا الفرار يستخدمه أى من المراقبين الأميركيين.

و يقيم اليابانيون الحوار فيما بينهم على شكل حلقات تتسع أو تضيق بما يتفق ومدى حساسية الطرف الآخر لما سيحصل عليه من معلومات أو نتائج، فقد تجد المراقب يبدأ الكلام بقوله «أود لو تعيد النظر قليلاً في المقترح الذي تقدمت به.» فإذا ترجمت هذه العبارة وفق الذهنية الغربية من أنماط التفكير فإن نفس هذه الجملة ستخرج بالصيغة التالية: «أعتقد أنك على خطأ وإن عليك أن تأتي بفكرة أفضل مما ورد في هذا المقترح^{١١}» فالنهج الأول من التعامل، إذا قورن بالنهج الثاني، يتيح للطرف المقصود بهذا الكلام المحافظة على عزة نفسه. وبالنسبة للعقل الياباني، فإن مثل هذا النوع من آداب المعاشرة هو أشبه بالستائر المنزلة التي نصادفها في المنزل الياباني، فهذه الستائر (الحواجز) المصنوعة من ورق الأرز والخشب، لا تقوم في الواقع بحجز الصوت ولكنها على مستوى البصر، تقوم بتحديد المسافة والحدود التي ينبغي للمرء التزامها وعدم تخطيها، وقد يتساءل المرء عن المدى الذي ينبغي معه لآداب المعاشرة الرقيقة رقة ورق الأرز تؤدي نفس الوظيفة من التكريم والاحترام لحدود الفرد التي لا ينبغي تخطيها بدلاً من إقحام المعلومات التي تكشف عن جوانب الضعف في شخصية الفرد. وبالطبع، فإن هذا النوع من اللياقة في الحديث يستغرق وقتاً أطول، ولكن الوقت

بالنسبة للأذن هو بمثابة المساحة بالنسبة إلى العين، وصرف قدر اكبر من الوقت في الحديث قد يلعب دوره في المحافظة على اعتبار وتقدير من تتحدث إليهم بنفس الطريقة التى تساعد معها الحواجز المنزلة في المحافظة على حرمة المكان وعدم الاقتراب من حدوده. واليابانيون يميلون الى التحدث بصيغة الفعل المتعدى أو حتى إسقاط الأفعال من الجمل التى يستخدمونها بالكامل، كما أنهم يفضلون بطبعهم عدم الاعتماد الكلى على العبارات، وهم أكثر ميلاً للأخذ بالذرائع أو التصرف في الموضوع مقارنة بالأميركيين الذين يميلون إلى التركيز على عمق الموضوع وعلى الغايات، فالأميركيون أشبه في تعبيرهم بأرسطو، حيث يشعرون بأن الأمر إذا لم يكن أبيض فهو بالاستنباط لابد أن يكون أسود. أما اليابانيون فيتعايشون بارتياح مع اللون الرمادى.

وفي اللغة اليابانية ترد الأفعال في نهايات الجمل، بحيث أن المستمع لا يعرف مايرمى إليه المتكلم إلا عند نهاية الجملة^{١٢}، ويستطيع المتحدث والحالة هذه تغير ما يريد الإفضاء به من أفعال بما يتفق وتعايير الوجه التى تبدو على المستمع، والحقيقة أن رغبة اليابانيين في توخى الوفاق تظهر واضحة في لغتهم لدرجة أنهم يتجنبون أحياناً استخدام الأفعال في جملهم بالكامل، فقابلية الاستيعاب لدى المستمع أو ترده في الاستجابة لبعض الأسماء الرئيسية في الجملة إنما تفسح المجال لتحقيق الوفاق التام والاجماع على الرأى، ويستخدم اليابانيون أسلوب المناقشات المفتوحة في المسائل العامة التى تفسح المجال للتحرك والمساومة. ولدى اليابانيين تسع عشرة طريقة مختلفة للتعبير عن صيغة النفسى (لا) - وهذا إنما يدل على مدى المهارة الفائقة التى تخوض معها اللغة اليابانية غمار المخاطر المحجوبة التى تنطوى عليها الخلافات، حيث يسعى الجميع لتجنب هذه الخلافات قدر الإمكان^{١٣}.

والثقافات تختلف كذلك في مدى حساسيتها للسلوك غير الشفوى، وحتى في الغرب الذى يتصف بالعقلانية، يلاحظ أن لحظات الصمت، والتأمل، وتعايير الوجه إنما تعطى قدراً كافياً من المعلومات عن الكيفية التى يسير بها الحوار ويتم بها تبادل

الأفكار، ومن الحقائق المعروفة في جميع الحضارات أنه عندما يواجه المرء برسائل غير كلامية وأخرى تعبيرية صافية، وعندما تكون هذه الرسائل متضاربة فإنه يأخذ بالرسالة غير الشفوية أكثر من أخذه بالرسالة الشفوية^{١٤}. فالأصل غير الشفوي يكون أقل عرضة للتحكم الواعي من قبل المتحدث، وبالتالي فإنه يعتبر أكثر جدارة بالثقة من مجرد الكلام الشفوي، وبرغم التسليم بهذه الحقيقة، فمن الغريب أن نظرية الإدارة في الغرب وكذلك نظم التعليم قد درجت على التقليل من شأن الاتصال غير اللفوي، إلا أنه ليس من العجيب ونحن نقرأ عن ممارسات السيد جنين في الإدارة، أن نلاحظ بأنه كان يولي اهتماماً كبيراً بلامح الوجه وغيرها من البيانات غير الشفوية، أما الحضارة اليابانية فتشجع بشكل واضح ومكشوف، أن يتمرس المرء طوال حياته على تنمية قدراته على التفهم من غير كلمات، وألا يتفهم الموقف فحسب وإنما أن يتعرف على نوايا الآخرين وخبايا نفوسهم ..

فبينما تتوفر في اللغة اليابانية عبارات للدلالة على الأمور المنطقية وتقويم الأمور - حيث يمكننا أن نتوقع استخدام مثل هذه العبارات في منظمات عملية الاتجاه مثل ماتسوشيتا - إلا أن اليابانيين تخامرهم الشكوك بشكل عام تجاه الإفراط في استخدام المنطق، فلديهم عبارة ريكوتسوبوي (rikutsupoi) التي تعني «المبالغة في المنطق» بالمعنى السلبي لهذه العبارة، حيث يستخدم لوصف الناس البالغى الذكاء ولكنهم يفرطون في التمنطق والإندفاع. والواقع أننا جميعاً نعرف هذا النوع من الناس، ولكن لعدم توفر هذا المفهوم في الغرب، فإننا نواجه صعوبة أكثر للدفاع عن أنفسنا من تصرفاتهم، وكثيراً ما استخدم المديرون اليابانيون هذه العبارة للإشارة إلى الشباب الذين تنقصهم الخبرة الكبيرة المتنوعة التي يدعمون بها مناظرتهم العقلانية. ونحن بالطبع، لدينا عباراتنا الخاصة التي نصف بها ذلك الشاب الذي يخترق حواجز الرسمية و ينطلق من مقدمات منطقية لا تتصف بالنضج - ولكننا نجد في الأغلب أنه من الضروري حذف مثل هذه العبارات من اللغة المكتوبة.

وقد لاحظ العالم اللغوى فرانك جيبني (frank gibney) مايل «أن اليابانى يتجنب الالتزام الواضح والمباشر تجاه الأمور، ويشغف باستخدام عبارات النفى المزدوجة (نفى النفى). فنادرا ما تكون استجابة الإنسان اليابانى لأى سؤال بالقبول مائة فى المائة أو بعدم الموافقة القطعية، وإنما يفضل فى الواقع قلب الأمور فيما يعرض من مقترحات ومن ثم اقتراح طرق مختلفة للتعامل مع الموضوع.^{١٥}»

فتجد أحد اليابانيين يحدث الآخر بقوله: «إن المسألة لا تتمثل فى أننا لانستطيع القيام بهذا العمل بهذه الطريقة.»

فيرد عليه زميله الآخر بقوله: «بالطبع. ولكننا لانستطيع أن ننكر أن هذه المسألة لم يكن بالإمكان حلها، أليس كذلك؟»

وهكذا يستمر النقاش على هذا المنوال، ويبدأ الطرفان فى تبادل وجهات النظر واستقصاء المشكلة من مختلف جوانبها بدلاً من اللجوء إلى المواجهة المباشرة والاشتباك منذ البداية، وقد يكون هذا الحديث بالنسبة لنا فى البداية أشبه بالألغاز المبهمة مثلها فى ذلك مثل مسرحيات نوح (Noh) التى ليس من السهل تقليدها، إلا أن حواراً من هذا النوع يترك المجال رحباً لإمكانية الاتفاق أو التوصل الى حل وسط، وتخفيف التناقضات والتصعيد العاطفى الذى يثول بالمجتمعين إلى المواجهة الشخصية المباشرة.

واللغة الإنجليزية، بالطريقة التى نستخدمها فى معظم الأحيان، ليست بتلك الدرجة من الليونة التى تطاوعنا كأداة لغوية، يضاف إلى ذلك، أننا فى نطاق الأعمال نجدنا نبدى الإعجاب بالوضوح والدخول فى الموضوع مباشرة، حتى لو استخدمنا اللغة بطريقة أشبه باستخدامنا للمطرقة، ونعامل آراء الآخرين كما لو كانت أشبه بالمسامير. أما اليابانيون فيعجبون بالدبلوماسيين الذين يعتبرونهم يمارسون فناً ضرورياً ونافعاً الى حد كبير، ونحن نميل الى إزدرائهم لما يتصفون به من الالتفاف والدوران حول الموضوع. وفى بعض الأحيان فإن ذلك يدعونا لتصور راعى البقر البسيط الذى يستخدم عبارات قصيرة لضعفه فى التعبير اللغوى، لأن نفسه تخلو من المكر والرياء، واعتبار كل ذلك أنه

ينطوى على الإخلاص والوضوح المباشر في التعامل مع الأشياء، خاصة وأن احتمالات لجوئه إلى العنف، تصبح كبيرة في حال التنحى عن هذه الخصال، كذلك فإنه تسيطر على مخيلتنا صورة البطل المقدام الذى قد يصل في صراحته إلى حد جراح، و ينفصل عند الحديث فيأخذ بالطرق على الطاولة و يستخدم عبارات بسيطة وجارحة لا تترك في نفسه شيئاً إلاً أوضحته بالكامل. فراعى البقر«الخجول» يبدو أنه قد تنحى ليفسح المجال لمن يطرقون المناضد في أسطورة الإدارة الأميركية، مع حصول تحول هام وجذرى تمخض عن ظهور ذلك الفن الهادىء، البارد المشاعر، الذى يتصف بالقدرة على التحليل، والدقة المتناهية التى تلحق التجمد بالآخرين وهم يصغون إليه وهو يعدد النقاط واحدة تلو الأخرى. فهذه الأنماط الثلاثة وغيرها من الأنماط التعميمية التى يمكن إضافتها، تنطوى جميعها على الإعجاب بأولئك الذين يمتقنون كل من يتحفظ في التعبير عن رأيه. إلا أن المديرين الرقيعى الثقافة لابد أن يقدرُوا من يستخدم العبارات المصقولة واللائقة في استخدام اللغة، والذين يتبعون الطرق الفنية في النقاش في مختلف المواقف. وهنا لابد من أخذ العوامل الأربعة التالية بعين الاعتبار:

أولاً: إن استخدام العبارات الصحيحة تساعد المتحدث الى أبعد الحدود، فلا يمكن للمرء الاتصال بشكل فعال، وليس في حوزته أكثر من ألف من المفردات. فالإلمام بالمفردات يعتبر من الأمور الضرورية لإتقان المهارات الإدارية، فهذه العبارات تعتبر الأداة التى يستخدمها المديرون في ممارسة مهنة الإدارة بنفس الدرجة من الدقة التى يتعامل معها المحاسبون.

ثانياً: القدرة على التحدث بواقعية ملموسة وبتجرد في آن واحد، للانتقال من المحدود الى العام، و ينبغى النظر إلى هذا الأمر بهذه الطريقة: إذا كنت على وشك أن تشق طريقاً لك عبر منطقة وعرة التضاريس، فقد يكون من المفيد أن تخلق فوق هذه المنطقة بالطائرة مسبقاً ليتسنى لك تحديد الاتجاهات للسير في هذه المنطقة، وعندما تعود إلى الأرض، تأخذ في استعراض انطباعاتك العامة وفي تذكر بعض المعالم المحدودة

لهذه المنطقة، مثل بعض أكوام الحجارة، أو إحدى الأشجار المنعزلة، أو قمة أحد الجبال الشديدة الانحدار، ونفس الوضع ينطبق على اللغة، فلا اتصال اللغوى المستمر بنفس المستوى من الدقة هو أشبه بمن يعزف الموسيقى بفتاح واحد دون سواه، فالتنوع ليس فقط بمثابة البهارات التى تعطى للحياة مذاقها، وإنما يُساعد هذا التنوع فى استخدام العبارات لجعل عملية الاتصال عملية أكثر يسراً وسهولة. فلا اتصال فقط من خلال استخدام العبارات البالغة الدقة والمنتقاة، أو فقط باستخدام العبارات العامة والشاملة يجلب الملل السريع لأى مستمع كان، فينبغى والحالة هذه استخدام الحيلة فى الانتقال من العام إلى الخاص، وذلك لإعطاء المرء العديد من الفرص المواتية فى عملية الاتصال.

والأداة اللغوية الثالثة الهامة هى استخدام الاستعارة أو المجاز. فالمجاز أو الاستعارة لا تعتبر من الطرق الجيدة لإثراء الاتصال اللغوى فحسب، وإنما تعتبر من الأمور الأساسية فى عملية التفكير ذاتها، فالاستعارة المنتقاه تخلق نوعاً من التوتر وتشد الانتباه - حيث أن هذه الاستعارة قد تحول الأمر المألوف إلى غريب، وقد تحول الغريب إلى مألوف، وفى الاتصال، فإننا نستخدم الصور المستعارة والتشبيه بأنواعه إلى أبعد الحدود - مثل: عبارات التحليق، وعزف الموسيقى التى سبق لنا استخدامها فى الفقرة أعلاه. ويستدرك المرء فى هذا المقام نصيحة انطوان شيخوف (Anton Chekhov) لأخيه، حيث يقول: «عند تقديم الوصف، ينبغى للمرء الغوص لاستجماع أدق التفاصيل بحيث أنه عندما يُغمض عينيه تتمثل له الصورة واضحة من هذه التفاصيل، وعلى سبيل المثال، قد تعطى صورة لليلة مقمرة إذا كتبت أنك قد شاهدت عند سد الطاحونة قطعة زجاج من قارورة مكسورة تشع عاكسة للضوء وكأنها كوكب لامع^{١٦}». والسيد ليندون جونسون إنما استمد قوته الشخصية العظيمة فى الاقتناع من قدرته على استخدام الصور الحسية كوسيلة للتأثير على الآخرين.

أما العامل الرابع والأخير، فهو أن اللغة بشكل عام لا تعتبر أفضل من تفهم المتكلم للموقف، فالاستعارة التي استخدمها الكاهن الياباني كانت باللغة التأثير لأنها عبرت عن حقيقة كان هذا الكاهن قادراً عن الإلمام بها وتفهمها بشكل واضح قبل التمكن من التعبير عنها بهذه الطريقة المجازية.

فإتقان اللغة يمكننا من الاختيار بين مختلف درجات الوضوح أو الموارد لتجنب الإفراط في الغموض أو الإفراط في الصراحة الجارحة أو للتوازن بين المبالغة في الإيهام والمبالغة في الصراحة وعدم التكتُم، وقد علق أحد مديري الإدارة المتوسطة غير الماهرين على أهمية استخدام العبارة المنتقاة بقوله: «إن من الصعب أن تقود رقصة الباليه إذا كنت قد تدربت على إتقان الملاكمة».^{١٧}

بين المواربة والاستقامة المفرطة

إن جزءاً من اندفاعنا نحو الصراحة الخالية من التحفظ ينبثق من المفهوم الغربي: أن من شرف التعامل أن «يلقى المرء بكافة بطاقاته وأوراقه على مائدة المفاوضات» أو ما يسمى «باللعب على المكشوف»، والافتراض الذي يقوم عليه هذا المفهوم هو أنه مهما كانت الحقيقة مؤلمة، فإن معرفتها تعود بالنفع على المرء في نهاية المطاف، وإن إعطاء وتلقي المعلومات السلبية عن نتائج العمل إنما تعتبر من دلالات القوة والنضج، ومما لاشك فيه أن هذا الموقف له مزاياه، ولكن المسألة تكمن ما بين القيمة المطلقة لهذا الاعتقاد بصورته المجردة وبين قابليتنا للضعف والاستكانة أمام هذه المواقف، ومما لاشك فيه في كثير من الأحيان أنه من الأفضل معرفة الحقائق ليتبين الإنسان موقفه، وفي بعض الأحيان لاحظنا مثل هذا الموقف يتجلى في كل من شركتي ماتسوشيتا وآي تي على حد سواء، ولكن الإنسان بطبعه أيضاً هو أن يتخذ موقف الدفاع عن النفس عند التعرض لهذه المواقف، خاصة عندما يكون موقفه ضعيفاً جداً، وليس ثمة سبب يدعونا إلى الاعتقاد في أن الغربيين أقل اعتزازاً بكرامتهم، أو أنهم لا يشعرون بالإهانة

بقدر ما يشعر بها اليابانيون. (فقد أبرزت إحدى الدراسات الشاملة التي أجرتها جمعية الإدارة الأميركية مؤخراً أن المسائل المتعلقة باحترام النفس هي من بين الاهتمامات الوظيفية الرئيسية للمديرين عند ممارستهم لوظائفهم.) والثقافات الشرقية تولى قدراً كبيراً من الاهتمام لمفهوم «حفظ ماء الوجه» على كافة المستويات من التنظيم، مقارنة بالثقافات الغربية، أما في الولايات المتحدة بشكل خاص، فإن فكرة «حفظ ماء الوجه» هذه تعتبر دلالة على ضيق الأفق وعدم النضج، وبذلك يلاحظ في شركة ماتسوشيتا، برغم كونها شركة تهتم بالاداء وبنفاذ العزيمة لتحقيق أفضل النتائج، أنه تتم مراجعة أعمال مديري الأقسام بصورة خاصة أمام المراقبين من المركز الرئيسي، مقارنة بشركة آى تى تى التى تعتبر مراجعة أداء المديرين فيها أشبه «بالمحاضرات العلنية». وكل مدير في هذه الشركة يمكنه أن يتذكر بعض الحالات التى يحاول فيها المرء، الذى يتعرض للإحراج أو الإهانة، رد الصاع صاعين لمن ألحق به الأذى، برغم أنه يلحق ذلك الأذى بنفسه وبالمؤسسة التى يعمل فيها، وقد أثبتت الوقائع أن محاولة التمدادى فى الضغط وحشر العاملين فى الزاوية لإحراجهم، هى فى الواقع ضد مصلحة العمل. فالمصراحة والأمانة العالية (فى التقييم) نادراً ما تكون مفيدة بدون التعاطف القائم على وضع النفس مكان الطرف الآخر، الذى يجب أن يتم ببراعة وفى خلوة مع من يهمه الأمر ومن قبل شخص يفترض ان يكون مهتماً بمصلحة الشخص الآخر.

فالحاجة إلى «قول الحق» بصراحة ومن غير صقل، كثيراً ما تخفى وراءها شيئاً من الإفراط فى الاستقامة والقوة العدائية، ومثل هذه التصرفات الرامية «لتصفية الأجواء» هى فى الواقع أكثر فائدة لمن يقوم بهذه التصفية مقارنة بمن يتعرضون للتقريع الشديد. فالاستقامة المفرطة ليست مجرد نتيجة لبعض الاتجاهات اللغوية الكامنة فى الافتراضات التى تأخذ بها ثقافتنا، كما أنها ليست من الأمور التى يمكن تفسيرها من خلال افتراضاتنا المتعلقة بمفاهيم السلطة والتسلسل الهرمى فى العلاقات بين الرؤساء والمرءوسين. وعلى المستوى الأعمق فإن هذه الصراحة تنطوى على شيء من النظرة

الجنسية. ففي ثقافتنا، يلاحظ أن المواجهة الصريحة والواضحة تختلط دائماً بمفاهيم الرجولة التي ينبغى أن يتحلى بها المرء، ولكن هذه المواجهة لا تصلح إلا لأفلام السينما التي يموت فيها أحد طرفي المواجهة، ولكن إذا كان ينبغى للمرء أن يعاود العمل مع الطرف الذى يقوم بمواجهته وبصفة مستمرة، فإن مثل هذه الصراحة الجارحة قد تعقد الموقف إلى أبعد الحدود، وعلى النقيض من ذلك، فإن «الغموض والمراوغة» في الأمور الحساسة التى تمس مشاعر الآخرين تعتبر من قبيل عدم الرجولة في العالم الغربى. ولكن إذا وضعنا جانباً بعض الصور التاريخية المتوقعة وتأملنا النتائج المترتبة على هذين النمطين من السلوك وأثرهما على الحياة في المنظمة، فإننا قد نخرج إلى القول بأن هذه المفاهيم البدائية للرجولة لاتجدى فتيلاً في المكتب كما أنها لم تعد تحقق الغرض المتوخى منها حتى في النزاهة التامة.

فنسأل أنفسنا السؤال التالى: كم مرة كانت فيها النزاهة التامة والصراحة الخالية من التحفظ في الإصالح، تساوى ثمن ما تخسره من مشاعر طيبة وسعة صدر واستعداد للتغير لدى المستمع. والاتصال الصريح هو من الافتراضات الكامنة في ثقافتنا، فهو ليس من الحتميات اللغوية المفروضة علينا، فالمديرون الذين يتصفون بالمهارة إنما يطورون لأنفسهم القدرة على التنوع فيما يختارونه من عبارات بما يتراوح من الصراحة الجارحة إلى المواربة التى لا يمكن معها تحديد الهدف المقصود، وذلك وفقاً لاستقراءهم للشخص الآخر أو الموقف.

المعلومات المرتدة عن نتائج الأداء

إن المعلومات التى يتلقاها المرء بشأن ما يقدمه من أداء، وبخاصة النوع السلبي من هذه المعلومات، تعتبر من المجالات الراجعة لدراسة الإجراءات التى تتخذ بطريقة غير مباشرة، فشقاقتنا تؤكد على أهمية الوضوح في عملية الاتصال، ولكن المعلومات عن حالات الانخفاض في الإنتاجية قد لا تتصف بالاختلاط وعدم اليقين وعدم الكمال

والغموض ، وبالتالي ، فإن ثمة فارقا شاسعا بين الآمال التى تتطلع إليها ثقافتنا ، وبين هذه الحقيقة المختلطة التى نعيشها ، فكثيراً ما يجد الرؤساء أنفسهم مضطرين لاتخاذ المواقف التى تتصف بالمبالغة والإفراط ، إما لتقديم المعلومات مباشرة قبل أن يحين الأوان (مما يزيد من خطر انخفاض المعنويات) ، أو لتجنب المشكلة أكثر من اللزوم إلى أن تتجمع الوقائع وتتراكم بما يبرر مثل هذه المواجهة .

فعندما يبدأ أداء أحد المرءوسين فى الانحدار، فإن معظمنا يحاول فى البداية تجاهل هذه الحقيقة ، ونبرز ذلك بقولنا أن مشكلات الناس كثيرة ، وأنه من الصعب الفصل بين انحدار أداء الانسان وما يؤثر على هذا الإنسان من الظروف المحيطة ، وعليه فأول رد فعل للمدير يتمثل فى أن المرءوس سيكتسب الخبرة بمرور الزمن ، وسيخطئ عشرات أدائه ، وفى حال استمراره بمواجهة المصاعب ، فلا بد عندها للمدير من اعتراض سبيله لتصحيحه قبل أن يواصل العمل و يواجهه فيما يرتكبه من أخطاء فاحشة ، دون أن يفقده الثقة بنفسه . والمعلومات المستردة من قبل المرءوسين عما يقدمونه من أداء ، نادراً ماتكون مستمرة وترد بصفة منسقة ، بل إنها تكون على شكل نبضات ترتفع فى موجة الأحداث والظروف غير الملائمة . وتأخذ حالة الفوضى فى التفاقم . وفى النهاية فإنه إذا لم يعتدل الموقف تلقائياً ، فإن المدير يأخذ فى التفكير باتخاذ إجراءات أكثر تشدداً ، كالنقل أو الطرد من الوظيفة ، وعلى المدير أن يوازن بين الأمور للتحقق من عدالة مايتخذه من إجراءات ، أو أنه قد أخذ كافة البدائل فى الحسبان ، وفى النهاية فإن عليه أن يفعل ماينبغى فعله حتى لا تزيد الأمور سوءاً ، وكما بينا سابقاً ، فإن القيم الثقافية التى تحت على اتخاذ الإجراء المباشر ، وبشكل خاص فيما يتعلق بفصل أحد الموظفين ليكون عظة لمن يتعظ ، يشجعنا على الابتهاج للتعامل مع هذه المشكلات ، ونعالجها بالفعل ، على أن عدداً ضئيلاً من المديرين هم الذين يرغبون فى معالجة المواقف المتعلقة بانخفاض الأداء ، حيث أن مثل هذه المواقف تنطوى على الواجهة التى تجر معها الكثير من العواطف الإنسانية البدائية ، بما يرافقها من مواقف الغضب وحب السيطرة

والمكابرة والغدر والحسد والشعور بالدفاع عن النفس .

وقد أفادت الدراسات التي أجريت للأميركيين الذين فقدوا وظائفهم بأن حوالى ثلثى هذه الحالات كانت تتم بطريق الصدفة^{١٨}. أما العقاب (أو الحرمان من المكافأة) فقد كان من الغموض لدرجة أنه كان يساء فهمه وتفسيره أو تمحى معاملة بفعل ما يبذله هؤلاء الموظفون من وسائل الدفاع الذاتى عن النفس ، وفى الظروف الاعتيادية ، فإن أولى المعلومات السلبية عن نتائج عمل الموظف كانت تتخذ طابع أسئلة موجهة يلقيها الرئيس - أو مقترحات يعرضها - و يفسرها المرءوس بطرق متعددة ، أما العقاب الذى يلى ذلك لا يتعدى «إهمال الموظف» أى استثناءه من حضور الاجتماعات وحرمانه من الشئ ، وفى المرحلة التالية ، قد تطبق عليه الإدارة بحقه «عقوبات» مثل منحه زيادة فى الراتب أو مكافأة تقل عن غيره من الموظفين ، ولكن هذه المراحل كانت ترافقها دائماً سلسلة من المعاذير التى تساق للتخفيف من أثر الصدمة ، من أمثال : «هذه كانت السنة الأولى التى تقضيها فى الوظيفة .» و «إن ذلك يعود للمكشلات الشخصية العديدة التى تعاني منها » وغيرها من الأعدار .

ومعظم نظم المكافآت تكتسب شيئاً من التضخم مع مرور الزمن ، فتحل كلمة «متميز» بدلاً من عبارة «جيد» أما «متوسط» فتحمل مدلولات سلبية ، على أن حالة التضخم فى التقييم نادراً ما يتم تحليل أسبابها أو جذورها ، فهى لا تنتج عن قوى كونية لأن المصطلحات المستخدمة ومقاييس الأداء غير دقيقة ، بل إنها تحدث لأنه من السهل على المقيم أن يكون طيباً مع الناس ، ولهذا السبب ، فإن معظم نظم المراتب الوظيفية تحتاج إلى إعادة نظر على فترات دورية لإعادة تنظيمها لتسترد شيئاً من المعنى الذى كان مُحدداً لها وفقاً لمصطلحات التصنيف الموضوعية أساساً لتنظيم هذه المراتب .

وعندما تكون للكلمة الواحدة أكثر من مدلول ، فإن الرئيس قد يؤثر على عبارة «متوسط» وهو يعنى «غير مرضى» أما المرءوس فيفهم أن أدائه هو فعلاً «متوسط» . وهذا من شأنه أن يزيد من تفاقم الغموض الذى يلف مسألة «المكافآت» . وكقاعدة

عامة، فإن زيادات الأجور ومراجعات الأداء لا تعتبر من المؤشرات الواضحة بالدرجة التى يتوخاها المرء. فالموظفون، وبشكل خاص الاختصاصيون منهم، تجدهم نادراً ما يقارنون الملاحظات بالقدر الكافى من التفصيل للتأكد من موقفهم النسبى بين زملائهم الآخرين.

ومن المؤكد أن أشكال المعلومات المرتجعة عن نتائج العمل الأكثر صرامة وتشدداً، هى التى تكون أقل عرضة لسوء الفهم، من أمثال اللجان الخاصة التى تأتى من مكتب المدير المالى، أو «المستشارون» الذين يجرى إحضارهم للنظر فيما تواجهه الشركة من مشكلات، على أن هذه الحالات المستعجلة توصف غالباً بأنها «جزء من دراسة عامة» أو بأنها بعض «الموارد المتاحة لتوفير المساعدة» فسورة الغضب التى تصدر عن الرئيس بين فترة وأخرى وخاصة عند مراجعة أحد المشاريع، يمكن أن تبرر على أساس كون «مزاجه معكراً لذلك اليوم». وباختصار، فإن العقوبات أكثر غموضاً مما قد يفترض البعض، فالموظفون الذين يعانون المتاعب غالباً ما يسيئون فهم مرامى تلك العقوبات، وما يدركون أنه ضوضاء لا يعدو فى الواقع أكثر من مجرد صوت لصفارات الإنذار التى تشير الى مواطن الخطر.

وقد عمل بروس (Bruce) رئيساً لأحد الأقسام فى بنك أميركا لفترة زادت عن العام، وكانت تقويمات أدائه على مستوى الامتياز وعلاقاته مع رؤسائه علاقات راسخة، برغم أنه كان من الصعب عليه أحياناً فهم هؤلاء الرؤساء، وفى أوائل شهر سبتمبر ألقى أحد الاختصاصيين الاستشاريين فى مجال الائتمان سؤالاً يثير الشكوك، وكان كالتالى: «وهكذا فإنك تعتقد حقاً فى أن هذا القرض يعتبر مخاطرة سليمة فى مواجهة هذا الاقتصاد الراكد؟». وكان جواب بروس بالإيجاب، ولم يجادل محلل قروض الائتمان فى هذه المسألة، ولكن هذا السؤال كان يبدو غير عادى وعليه فقد دَوَّن بروس ملاحظة بهذه الواقعة، وبعد أسبوع من هذه الحادثة، اقترح رئيس بروس المباشر عليه أن يجتمع

بأخصائى قروض الائتمان ثانية لمناقشة قرض آخر، كان بروس قد اقترح منحه . وهنا ثانية لم يكن شىء يندربالخطر فى هذا المقترح ، ولكن هذا كان يبدو خروجاً على آداب التعامل المعهودة فى هذا المصرف . فمحلل القروض الاستشارى كان دائماً يوجه أسئلته مباشرة إلى بروس ويدون أن يشرك رئيس بروس فى الأمر، وقد افترض بروس أن ملاحظة رئيسه مثل هذا الاجتماع تدل على أن محلل القروض قد اتصل بالرئيس فى هذا الشأن ، وبوقوع هاتين الحادثتين خلال فترة وجيزة من الزمن ، قرر بروس أن يقوم بعمل ما . فشرع فى تصحيح أية مشكلات متعلقة بعدم اقتناع الرئيس بقراراته ، واستطاع أن يقف على المشكلة قبل فوات الأوان ، ولكن هذه القصة إنما توضح الطبيعة البارعة والماهرة لعملية الحصول على المعلومات عن نتائج العمل^{١٩}.

فكيف يمكن لنا حل مسألة التناقض الظاهرى بين رغبتنا فى توخى الوضوح الزائد عن الحد اللازم فى بعض الأمور، وعدم الوضوح بالشكل الكافى فى أمور أخرى؟ يبدو أن بعض الناس يتقلبون فى مواقفهم من درجة قصوى إلى أخرى، برغم أن معظمنا يفضل بشكل واضح أحد نهايتى هذا الموقف، وتشير خبرتنا الخاصة إلى أن أولئك الذين «يبالغون» فى الوضوح طوال الوقت تقريباً ، وأولئك الذين يتوخون الغموض الزائد عن الحد المعقول فى معظم الأوقات ، إنما يفضلون أنماط السلوك الكامنة فى شخصية المرء بدلاً من التركيز على مسألة الأقامة الاجتماعية أو الثقافية ، وكلا هذين النوعين من الناس يبدو أنهم يواجهون مشكلات حاسمة إزاء ما يتمتعون به من قوة ونفوذ، فأحدهما يبالغ مما يخشى ألا يكون عنده القدر الكافى منه ، بينما يقلص الآخر من استخدام ما يخشى بأن لديه منه الكثير، فعندما يتحدث ردىء الطبع فهو إنما يتفجر غيظاً فى داخله أما الجيد الطبع فهو عندما يتحدث إنما يفضى و ينفس خارجياً عما يحول فى خاطره . وبرغم أن هذه التعميمات تتصف بالبساطة ، إلا أنها تشير بأن عدداً كبيراً من المديرين الأميركيين يواجهون بعض المتاعب فى الاختيار والموقف الذى يصفه روللوماى (May Rollo) «بأن يكون قوياً بشكل محبب ومحبوباً بشكل قوى» بدلاً من التحلى بهاتين

الصفيتين معاً، تجددنا نركز على جانب أو آخر- إما على القوة أو الحب - وبالتالي فإننا نكون أقل قدرة على التعامل مع الحياة التنظيمية البالغة التعقيد.

والعبرة من هذه القصة هي كالتالى: ان ماتفضله المنظمات هونشود الوضوح، واليقين والكمال، أما الطبيعة المتأصلة للعلاقات الإنسانية فتنتطوى على الغموض، وعدم اليقين وعدم الكمال، والكيفية التى يمكن معها للمرء أن يوازن بين احتياجات المؤسسة والأفراد العاملين فيها هي المهارة الحقيقية للإدارة الناجحة.

والمثال الذى سقناه من قبل عن السيد كيمبريكشف النقاب عن معالجة تتسم بالدهاء لموقف مشابه. ففي الوقت الذى لم يكن يعالج فيه مسألة المعلومات عن نتائج الأداء بشكل مباشر، كان احتمال إصدار حكم من الأحكام إما على عمال النظافة من الزوج أو على المشرف الذى خرج معهم عن حدود الاستقامة وارداً، ولكن كيمبريك لم يكن يريد زعزعة مصداقية المنظمة من ناحية، كما يتمثل ذلك فى التسلسل الهرمى للأوامر، والاجراءات القائمة، والسياسات الواضحة للتعامل مع مثل هذه الأمور، وفى الوقت نفسه لم يكن كيمبريك لينكر- كما تبين من تصرفاته - أن الغموض يكمن فى هذا الموقف أيضاً، فلاحظ أن السياسات الراهنة لم تكن سياسات كافية بالكمال، وان إضافة سياسات جديدة فوق ما هو موجود لنا يبدد عدم الوضوح فى هذا الموقف، وكان السيد كيمبريك يعايش هاتين الحقيقتين معاً.

كذلك الأمر بالنسبة إلى بروس، الذى كان بإمكانه أن ينشد الإيضاح (أو ربما كان بإمكان المشرف المباشر أن يفرض عليه ذلك) وربما كانت النتيجة مرهقة وشاقة. ولكن قدرة بروس على تحييص الأمور والقراءة بين السطور- تعتبر من المهارات التى يمارسها العديد من المديرين، من أمريكيين ويابانيين كل يوم، فنحن نستنتج ما يحدث ونتحرك لفعل شيء ما قبل أن تتحول المشكلة الثانوية الى مشكلة رئيسية.

والحقيقة أن العديد من جوانب نظام المكافآت لأية شركة تكون غير واضحة للغاية، وعندما تكون المعلومات عن نتائج العمل واضحة وتشير إلى كون هذا العمل

رديئاً، فإن هذه المعلومات تأتي على الأغلب بعد فوات الأوان. فأفضل المعلومات هي التي يوفرها المراجع عندما يكون في حالة متوازنة بين النقيضين؛ فهذا هو الوقت الذي يكون ما يزال فيه متسع للمناورة لتحويل الموقف، ولكن هذا الموقف بالذات هو الذي يجبد الرئيس المباشر نفسه في حالة من الخطر المزدوج، فهو من ناحية يتوخى العدالة ويحاول أن يخدمها، وبالتالي تجده يحاول صياغة عباراته وتعليقاته بطريقة إيجابية بناءة. ويكون هذا على حساب عدم الإعراب عما يساوره من قلق ومخاوف، والبديل الآخر هو توخى الوضوح حتى وإن كان جارحاً مع التركيز على الجوانب السلبية، وذلك مع المخاطرة بأن يؤدي ذلك إلى تخويف الموظف والخط من روحه المعنوية.

ومن وجهة نظر المرءوس، فإنه قد يرفض الغموض و يصبر على تقييم واضح لأدائه. ولكن معظم المديرين يعلمون أن المرءوسين يرغبون في الحصول على معلومات واضحة ومباشرة عندما تكون هذه النتائج إيجابية، لا عندما تكون سلبية. وعندما يفوت الأوان فإنهم عندها يأخذون في الإعراب عن مشاعر التمنى لو أنهم قد سمعوا بهذه الأخبار السيئة من قبل، و يأخذون بإلقاء اللائمة على الرئيس المباشر لأنه لم يكن واضحاً في هذه المسألة، والبديل الذي ينبغي أن يأخذ به المرءوسون في مثل هذا الموقف هو الإلمام بعدم التحديد المتأصل في العلاقات، والتمرس على توخى مزيد من الحذر للتعايش مع هذا الموقف من خلال ادراك وتفسير التلميحات والاشارات.

فقدرة بروس على الاستفادة في الوقت المناسب من «الإشارات التحذيرية» كانت تتطلب قوى إدراكية بالغة الرقة، ومع أن عدالة المنظمة هي كما نعرفها، وأن الرئيس المباشر هو المسئول من الناحية الفنية عن المعلومات عن نتائج عمل المرءوس، إلا أن هذا المرءوس هو الذي يكون الخاسر باستمرار إذا أخفق في استقراء هذه الدلالات أو الإشارات التحذيرية، مهما كانت غير واضحة، والخطر الذي يواجهه شبابنا يكمن في

حقيقة أن نظمنا التعليمية أو ثقافتنا الإدارية لا تتولى إعدادهم الإعداد الكافي للتعامل مع هذه الدلائل الدقيقة وغير الواضحة التي ينطوى عليها نظام المكافآت والعقاب، والتي تحدد في الغالب احتمالات النجاح أو الفشل فيما يقدمه هؤلاء الشباب من أداء. فخلال سنوات الدراسة تعود هؤلاء الشباب على الانتقال من صف إلى صف أعلى عاماً بعد الآخر لمجرد النجاح، و يتلقى هؤلاء المعلومات عن نتائج أعمالهم بطريقة منتظمة وواضحة ومفهومة، فثقافتنا لا تركز على تعليم مهارة الحذق والدهاء، فنحن لانركز كثيراً على حساسية المستمع وقدرته على استشفاف المعاني الضمنية، ولكن في الوقت الذي نمجد فيه الوضع، إلا أننا نلاحظ أن معظم الذين ينجحون في أعمالهم بشكل متميز، سواء في المؤسسات اليابانية أو الأميركية، هم الذين يتقنون فن قراءة الإشارات الضمنية الغامضة لما يتحلون به من حذق ودهاء في تقليب الأمور واستنباط النتائج.

معايير النجاح

والمجال الآخر من مجالات الحياة في المنظمات والذي يعتبر مفعماً بالغموض هو نظم المكافآت. فمظاهر الأشياء في المنظمات تختلف غالباً عن واقعها الفعلي، ومن الغرائب في حياة المنظمات أننا نتلقى أجورنا لأداء وظيفة من الوظائف ولكننا نحصل على الترقية، لأننا نؤدي أعمالاً تتجاوز نطاق الوظيفة، ونحن نتلقى إطراء روتينياً فحسب لأداء ما هو متوقع منا أداؤه. ولكن قوة الدفع الحقيقية للتقدم السريع في مستقبلنا الوظيفي لا تتأتى إلا من أداء الأعمال غير العادية، فالذين يرغبون في شق طريقهم سريعاً عبر سلم الترقيات تجدهم يفضلون أن تسند إليهم مهام العمل التي تنطوى على مزيد من حرية التصرف والاختيار (وليس بالضرورة على المخاطرة) لأن مثل هذه المهمات تتيح لهم في الواقع مزيداً من الفرص لإثبات ما يتمتعون به من إمكانات وطاقات كامنة.

فالموظف الذى يحقق ما وضع له من أهداف للأداء يعتبر بمثابة «إنسان قادر» سيكون التقدم والنجاح المضطرد حليفه مع مرور الزمن، ولكن الموظف الذى يبدى روح المبادرة بتجاوز ما كان يتوقع منه من أداء، والذى تكون لديه القدرة على تحديد الفرص وتوقع المشكلات قبل حدوثها، والذى يبادر باتخاذ الإجراءات الكفيلة بالتعامل الفعال مع هذه المواقف، هو الذى يجذب الانتباه لنفسه ويحصل على الترقية السريعة و يتخطى العديد من المراتب الوظيفية. فخطط الأداء والادارة بالأهداف من الموضوعات التى تناقش بصدق وإخلاص فى كل عام، لكن هذين النوعين من الخطط والأهداف إنما يتفق جميع من وضعوها على أنها من قبيل الإجراءات المهادف لوضع توقعات مقبولة لأداء المستوى العادى من الناس، على أن الرئيس يعلم بأن المواقف التى يتميز فيها المرءوس لا تكون معروفة بعد عند وضع هذه التوقعات أو الأهداف، وهذا المرءوس فى الوقت الذى يوافق فيه على تحقيق أهداف الاداء الموضوعة يعرف حق المعرفة أن المفاجأة التى يخبئها للادارة إنما تتمثل فى القيام بما هو ليس متوقعاً، فعدد قليل من الاختصاصيين هم الذين يكتفون بالتنافس للحصول على تقدير واعتراف المؤسسة بهم، ومعظمهم يسعى للفوز فى هذا السباق، أو على الأقل، أن يكونوا بين الصفوة المختارة من ذوى المستوى الرفيع من الأداء، وعليه فإن إتقان تفهم عدد من المؤشرات المعقدة والغامضة وغيرها من المعايير من الأمور الضرورية لتحقيق هذه الغاية.

وتتطلب مهمة فهم العناصر الخفية للنجاح فى المنظمات استقراء المتطلبات الاجتماعية وأسلوب الحياه فى بيئة المنظمة، علاوة على التعرف على المعايير الواضحة لأداء المهام، والحقيقة أن روزابيث كانتر (Rosabeth Canter) فى سياق تحليلها للعوامل التى تحكم ترقية المديرين وإحرازهم النجاح فى المؤسسات الكبرى، قد وجدت أن ما أطلقت عليه عبارة «الكيمياء الشخصية» كانت هى العامل الرئيسى الذى يتحقق به هذا النجاح، وهذا المركب الكيمائى للشخصية حللته روزابيث إلى العوامل الخمسة التالية: المظهر، الشخصية، الإقدام، المكانة التنفيذية، قابلية الترقية. وتذكر

كانت أن الشيء الملفت للنظر فيما يتعلق بهذه العوامل الخمسة «هي أنها لا تشتمل على الكفاءة المتخصصة»^{٢١} وتتساءل عن السبب في ذلك، ولكن الجواب هو أن الحد الأدنى للاداء أو الكفاءة يعتبر من الأمور المسلم بها في مثل هذه المواقف، فالكفاءة الفنية تنمو وترسخ خلال السنوات القليلة الأولى من ممارسة الوظيفة، وعليه فإن النجاح أو الفشل النسبى بين صفوف رجال الإدارة المتوسطة إنما ينصب بالدرجة الأولى على العوامل المتصلة بالعلاقات الاجتماعية، أى إنجاز العمل بفاعلية من خلال التعامل مع الزملاء أو الرؤساء أو المرءوسين. فكلما أصبح أعضاء منظمة من المنظمات أكثر تأقلاً من الناحية الاجتماعية فيما بينهم، كلما أمكنهم استغلال الوسائل والطرق غير المباشرة في الاتصال بمزيد من اللياقة والسرعة، وقد كان هذا الأمر واضحاً عند المقارنة بين شركتى ماتسوشيتا وآى تى تى. فمن غير تطبيق أسلوب جنين المباشر وغير المصقول، يلاحظ أن شركة آى تى تى تتطلب أشكالاً أكثر وضوحاً من الاتصال، ولكن شركة آى تى تى هذه لم يكن لديها هيئة من الإداريين القدماء والدائمين في جهازها، كما أنها لم تركز على أقلية العاملين فيها وفقاً للطرق التى تأخذ بها هذه الشركة، مقارنة بشركة ماتسوشيتا التى كانت تقوم بعملية الأقلية هذه على المدى البعيد ولخدمة العديد من الأغراض.

واستقراء المتطلبات الاجتماعية والمتطلبات المتعلقة بأسلوب العمل لتحقيق النجاح يعتبر من الأمور البالغة التعقيد، عندما تكون الإشارات التى يتم بموجبها الاتصال فى الشركة متداخلة ومختلطة، فمثلاً يلاحظ أن واحدة من أكبر الشركات العاملة فى صناعة الخشب وعجينة الورق والورق تتخذ من أسرة عاشت وترعرعت فى مناطق الحدود فى الغابات الموحشة حيث اشتهر أفرادها بأقصى درجات الفردية، وقد انعكس أسلوب حياة أفراد هذه الأسرة على العبارات التى تستخدم فى الأوساط الإدارية فى هذه الشركة، حيث يكثر استخدام الكلمات النابية والسوقية، ولكن هذه الشركة تمارس فى الواقع قدراً كبيراً من ضبط النفس والتحفظ قبل اتخاذ أى إجراء قد يلحق الضرر بأى

من أفراد العاملين فيها، حيث تتيح لهم أكثر من فرصة لتصحيح ما لديهم من عيوب، ولا يتم فصل أحد من العمل إلا بعد تردد كبير، وعلى الأغلب فإن المدير الذى يواجه المتاعب فى مركز من مراكز هذه الشركة قد يتم نقله إلى مركز آخر وتتاح له فرصة جديدة.

ولكن الكلام والإشارات ذات الدلالة المزدوجة مكلفه، فالكلام القاسى يثير مخاوف الذين لا يفهمون الفرق بين الكلام والفعل فى الشركة، والشائعات عن إمكانية اتخاذ إجراءات رادعة من شأنها أن تحط من الروح المعنوية للعاملين، ومن الحقائق المؤثقة التى توصل إليها علم السلوك هى أن الأشخاص الذين يواجهون مواقف الفشل تجدهم يعانون من قدر كبير من التوتر والقلق ويحتمل أنهم سيعودون إلى سلوكياتهم القديمة التى ثبت نجاحها، وسلوك الرئيس السابق نيكسون فى مواجهة فضيحة وترغيت يُقدم مثالا واضحا لهذه الحالة، فمحاولاته العديدة فى اتباع استراتيجية التحدث إلى الجماهير بشكل صريح ومكشوف على شاشات التلفزيون تعتبر جميعها عناصر لاستجابات كانت ناجحة بالنسبة له من قبل، ولكن هذا قاد فى النهاية إلى خسارته لمنصبه، وكذلك المنظمات التى تبعث الخوف فى نفوس العاملين فيها ربما تؤدى إلى إثارة وتفاقم مثل هذه الاتجاهات وغيرها من الاتجاهات السلبية أيضاً.

وتقدم شركة سيتى كوربوريشن للمصارف، مثلاً آخر لإيضاح هذا الموقف. فمصرف فيرست ناشيونال سيتى بنك، يعتبر من صفوة المؤسسات التى تعترى إلى أبعد الحدود بذاتها كمؤسسة منظمة، ويذكر أحد مديري شؤون الموظفين فى هذه المؤسسة أنها مع مرور الزمن تمكنت من توظيف عدد كبير من أفراد العاملين من أصحاب المواهب الراقية والمجدين فى العمل، ويستطرد هذا المدير قائلاً أن لدى هذه المؤسسة عددا كبيرا من برامج التدريب الإدارى الرفيعة المستوى التى لا تعلم فنون الأعمال المصرفية فحسب، وإنما تدرب الموظفين على الصبر فى مواجهة التغيرات التنظيمية وفى فضائل الاتصالات الفعالة والحساسة، ولكن النظام غير الرسمى فى هذه المؤسسة يشجع

على الإقدام والمهارة في الكلام. والعبارة التي تستخدم للدلالة على هذا الموقف هي عبارة «نمر» - وهي لا تعطي صورة سلبية، والمزايا التي يسعى الجميع للحصول عليها من اتخاذ هذا الموقف، هي تحقيق الطموحات الصرفة، وممارسة قدر كبير من المرونة في العمل، والرغبة في التفسير والقدرة على الإقناع في الاجتماعات. على أنه بدأت المشكلات في الظهور عندما لم يعد بإمكان التنظيم مواجهة متطلبات التوسع السريع لإستيعاب ذلك النوع من الطاقة الحركية، وعندها تحولت النمر إلى أسماك قرش... تنتظر متربصة بعضها بالآخر شراً. فالدارسون الذين يلتحقون بهذه البرامج التدريبية لتعلم فنون الإدارة إنما يأخذون بالمراقبة عن كثب للتعرف على المديرين الذين سيخرجون منتصرين من هذا الصراع. فضيلة التعامل الحسن بين الأفراد لا تصمد أمام القوة الكبيرة لنماذج السلوك الفعلية التي تمثل العدائية، وما يتمخض عن ذلك من عنف وخشونة.^{٢٢}

ونلاحظ هنا ثانية القيم الإيجابية التي ترافق هذه الصور المرعبة لكلمة «نمر» وتحول حيوان الغابة النشط هذا إلى سمكة قرش مفترسة تتربص بالآخرين سوءاً. فامكانات العنف موجودة وبشكل منتظم ومتكرر في الصور المجازية التي يستعملها موظفو الكثير من الشركات الأمريكية المتشددة، لذا فلا عجب أن يكون موظفوها خائفين ويسعون إلى حماية أنفسهم بالوسائل المتاحة، ومثل هذه المؤسسات تجتذب الأشخاص الذين لا يمكنهم التصور بأن يخسروا الجولة بسرعة، إلى أن تعلمهم الخبرة بأنه قد لا يكون النجاح حليفهم باستمرار، بل يمكنهم أن يصادفوا خسارة أكبر مما كانوا يتصورون.

ولكن النقطة الجوهرية التي نخرج بها من كل هذا أن كافة أنماط الاتصال الهامة في المنظمات - والمتعلقة بإعطاء المعلومات عن نتائج الأداء، أو تحديد الأهداف، أو تقويم الأداء أو التعامل مع نظم المكافآت، تنطوي جميعها على بعض عناصر الغموض، وعدم اليقين وعدم الكمال، مهما حاولنا جاهدين للتخلص من هذه العناصر أو تخفيفها، والانسان هو القناة التي تتدفق عبرها عملية الاتصال، فلماذا نعيد تصميم

محطة الضخ وتوسع فيها ونحن نعلم أن حدود الضخ محكومة بحجم خط الأنابيب والاتصال، يعتمد إلى درجة كبيرة على التفاهم المشترك الذى يترك على الأغلب وبشكل مقصود تفاهماً ضمناً لإتاحة الفرصة للتعرف على أولئك الأفراد الذين لديهم الموهبة الكافية لاستشفاف النظام الحقيقى الذى تعمل بموجبه المنظمة. والدرس الذى ينبغى تعلمه من كل هذا هو أن الغموض الذى يلف كل هذه الأمور ليس بالضرورة غموضاً «غير سليم» أو أنه بالإمكان التخفيف من هذا الغموض، بل إنه لابد أن يبقى هناك قدر معين من الغموض، وأن كل الذى نحتاج اليه هو إعداد المستجدين فى العمل للتعامل مع هذه المواقف الغامضة، وتشجيع أولئك العاملين الذين يسايرون هذه المواقف الغامضة، ومواصلة تشجيع هذا النوع من مهارات التعامل مع الأمور الغامضة مع مرور الزمن.

الغموض واتخاذ القرارات

إن ميلنا لاعتبار الغموض من الأمور غير المحببة، يترك أثراً سلبياً كبيراً على مفاهيمنا الخاصة باتخاذ القرارات، فقد تعلمنا أن المديرين «يتخذون القرارات». وهذه العبارة تتضمن شيئاً من مفهوم البراعة أو الإتيقان، وعلى الأغلب فإن عملية اتخاذ القرارات تنطوى على اختيار صعب من بين مختلف البدائل القائمة على حقائق أولية.

على أن عبارة «اتخاذ القرارات» تنقل ضمناً صورة من التحكم والرقابة المطلقة والنهائية، فعبارة «القرار» (Decision) المشتقة من نفس الجذر مثلها فى ذلك مثل كلمة «الجرح» (incision) تعنى فى مدلولها الحرقى قطع المزيد من النظر والاعتبار فى المسألة قيد البحث. ووفقاً لمعتقداتنا الإدارية (غير الواقعية) فإن صانعى القرارات الجيدين لديهم دراية كاملة بالحقائق والمآم بالبدائل والخيارات، وقدرة على الوصول إلى أفضل الحلول^{٢٣}.

يبحث التراث الإدارى فى الشرق المديرين على الإتيان بأرهمف المشاعر وان

يناثوثوا أوهام الإحاطة بكل الأمور وأن تساورهم الشكوك بإمكانية اتخاذ القرار الحقيقي في أى وقت. ففي الوقت الذى تميل فيه المعتقدات الغربية في الإدارة إلى تصوير القرار بأنه شيء ثابت ونهائي، فإن التراث الفلسفى الشرقى يؤكد على أهمية تأقلم الفرد مع سلسلة متصلة من الأحداث المتغيرة التى لم يكشف بعد النقاب عنها^٢، وهذا لايعنى أن المديرين في طوكيو أو سنغافورة أو سيئول يتركون المواقف «متسببة» من غير تحديد، وإنما المقصود من هذا القول أن مفهومهم لعملية اتخاذ القرار يسمح لهم بمسيرة المواقف لفترة أطول من الزمن قبل أن يتوقع منهم البت في الأمور.

وتكمن خلف هذه الفوارق نظرة متعمقة ذات أهمية بالنسبة للمديرين، وكما رأينا أكثر من مرة، فإن مفاهيمنا هى التى توجه طرق تفكيرنا، بل هى التى تحدد الطرق التى نفكر فيها إلى حد ما، فالقرارات في الغرب غالباً ما تكون مرتبطة بقيود الزمن وينظر إليها على أن لها مرجعاً محدداً، وتتم موازنة الجوانب السلبية والإيجابية لأى قرار في إطار الزمن المخصص لاتخاذ القرار، وقبل اتخاذ أى إجراء، يتم اختيار أحد البدائل لتنفيذه، وتحمل كلمة «قرار» في ثناياها شيئاً من الإيجابية، فبعد اتخاذ القرار يشعر معظم المديرين بشيء من الارتياح.

واليابانيون لا يحبذون أن يكونوا في موقف يستوجب قيامهم باتخاذ القرارات، وخاصة القرارات «غير المدروسة»، وعندما قام السيد ماتسوشيتا بشراء التكنولوجيا من شركة فيليبس بعد الحرب العالمية الثانية، لم تكن تتوفر لدى شركة ماتسوشيتا الامكانيات لإجراء دراسة كاملة للأبعاد المترتبة على وضع معظم رأسمال الشركة في هذا المشروع الإنتاجى، ولكن السيد ماتسوشيتا اتخذ قراره في هذا الشأن وإن كان تحكيمياً إلى حد ما، وبالنسبة للمديرين الأمريكيين فإنهم قد ينظرون إلى هذا القرار على أنه من الأعمال الجريئة التى تصنع منها الأساطير لعظماء المديرين. فلو كان ثمة مدير أمريكى في موقف السيد ماتسوشيتا لوجدته يتوجه إلى فيليبس ويجمع مع ممثل الشركة حيث يعجب بمنتجاتهم ويتخذ القرار فوراً، أما اليابانى الذى يواجه بمثل هذا

الموقف فيمكنه أن يتخذ القرار فوراً كما فعل السيد ماتسوشيتا، ولكن اليابانيين لا يشعرون بأن مثل هذا التصرف يتناسب مع نظرتهم إلى الأمور أو أنه يجعل المدير الذى يتخذ هذا النوع من القرار مديراً أسطورياً، بل على العكس من ذلك، فقد يقضى المديرون فترة طويلة يشرحون فيها لمؤسسيهم أنهم لم يكونوا يرغبون فى أن يوضعوا فى مثل هذا الموقف الذى يحتم عليهم الاختيار تحت هذه الظروف، والمديرون اليابانيون يعتبرون قادرين على اتخاذ القرارات الخطيرة، ويتخذونها فعلاً، ولكنهم لا يعيرون اهتماماً للحركات والتصرفات التى تنم عن الأداء البارع الذى يتسم بالثقة أو بالعمل الفردى لخلق المدير الأسطورى، بنفس القدر الذى يعير الأميركيون اهتمامهم بمثل هذه التصرفات وبالتالي فإن المرء يجد اليابانيين يتصرفون كما لو كانوا مترددين فيما يفعلون أكثر من اعتزازهم بما يتخذونه من قرار، فهم يؤكدون على أهمية ما تحققة المنظمة من انجازات مع مرور الزمن أكثر من اهتمامهم بحالات النجاح الفردية التى تتحقق لمرة واحدة فقط.

وكما لاحظنا فى شركة ماتسوشيتا، فإن اليابانيين يقرون بوجوب اتخاذ القرارات ويعيرون بنفس القدر الذى نوليه لهذه العملية من الاهتمام، وعندما يتوفر لهم الوقت فإنهم يفضلون استثماره فى ترسيخ أسس التعاون فى صفوف المنظمة، وهم يلاحظون أن العديد من عناصر العاملين فى المنظمة سيكونون أكثر التزاماً بتنفيذ أى قرار من القرارات فى حالة مشاركتهم فى إتخاذ مثل هذا القرار، وسنرى بعد قليل أن هذا الرأى يشترك فيه العديد من المديرين الأميركيين، فاليابانيون يشعرون بأن المناقشات الاستشارية لا تؤدى إلى الخروج بقرارات أفضل فحسب، وإنما يشعرون أيضاً بأن من واجبهم إشراك أفراد العاملين المعنيين باتخاذ هذا القرار، ومن هذه الناحية فإن ثمة فارق واضح بين المديرين الأميركيين واليابانيين، وكثيراً ما نسمع القصص عن بعض المؤسسات الأميركية التى تستقبل بعثة من شريكها اليابانى حيث يتم تزويد هذه البعثة بالمعلومات اللازمة، ثم يعاود هذا الشريك اليابانى إرسال بعثة متابعة ثانية بعد

أسبوعين تطلب نفس المعلومات التي سبق إعطاؤها من قبل ، فالشيء الذى يبدو من قبيل التكرار بالنسبة للعقل الغربى إنما يصور فى الواقع النهج اليابانى فى تنظيم الأمور بحيث تكون كافة عناصر الموضوع فى موضعها المحدد لتحقيق درجة عالية من التأكد واليقين عند مرحلة التنفيذ .

وعندما تتوفر لدى اليابانيين ثلاثة أو أربعة من البدائل ، فإنهم يعطون لكل منها حقها من المناقشة والبحث لمعرفة إمكانية تنفيذها ، ومن الواضح أن هذا البحث لا يتم التماذى فيه إلى الحد الذى يصبح معه باهظ التكاليف و يتصف بالازدواجية ، ولكنهم يسمحون بمناقشة كل واحد من البدائل ، ونظراً لأن التنفيذ الفعال للقرارات ينظر إليه على أنه يتطلب نوعاً من التسوية بين المصالح المتنافسة - والتي تعتبر المساعدة التى تقدمها من الأمور الضرورية لتحقيق النجاح - فإن اليابانيين يستغلون هذا الإجراء لضمان إيجاد نوع من التوازن السليم بين ما هو اختياري وما هو مجدي ويمكن التنفيذ . وعند تقصى هذه البدائل ، تتضح البدائل التى يكون حظها هو الأفضل من حيث تحقيق فرص النجاح . أما رغبة الإدارة الأميركية فى إقفال الموضوع واتخاذ القرار ، فهى التى تحفز المديرين على الاختيار قبل فوات الأوان وتمحيص الأمور والبحث القائم على التحليل المفاهيمي والجدارة الفعلية ، من غير إعاقة إمكانية التنفيذ ما تستحقه من تقدير وإعتبار ، وبعد ذلك يأخذ هؤلاء المدبرون فى الكفاح لحمل موظفيهم على تنفيذ هذا القرار ، بينما يكون من الأفضل لهم لو اتخذوا هذا القرار لاحقاً وبطريقة مختلفة .

و يشير أصحاب نظريات اتخاذ القرارات إلى أن أسلوب اتخاذ القرارات يتأثر بعاملين رئيسيين هما : (١) درجة الاتفاق بين المعنيين بالقرار (٢) مدى المعرفة بإمكانية تحقيق القرار للنتيجة المتوخاة من اتخاذه . وعندما تكون درجة الاتفاق والثقة بما يحقق القرار من نتائج عالية ، يصبح من السهل اتخاذ هذا القرار بصورة فردية ودون مشاركته ، ومثل هذه القرارات الروتينية تتخذ بهذه الطريقة فى كل من الشركات اليابانية والأميركية على حد سواء ، ولكن عندما يكون مستوى الاتفاق أو الثقة بجدوى القرار

منخفضاً، فإن درجات وسطا بين الاسلوب الاستشارى (بالمشاركة) والاسلوب التسلطى فى اتخاذ القرار^{٢٥}، تكون هى الأفضل فى مثل هذه المواقف، وعندما تكون جوانب الخلاف مائزلة قائمة والأساس الذى يعتمد عليه فى اتخاذ القرار غير ثابت، فإن الأمر يستدعى أن يتخذ القرار بمساعدة استشارية إلى أبعد الحدود، والواقع أن معظم القرارات الهامة فى المنظمات تندرج ضمن هذه الفئات الثلاث.

و يؤكد السيد توماس ب. روهلن (Thomas P Rohlen)، وهو أحد الاختصاصيين فى المنظمات اليابانية، أن «المديرين اليابانيين يميلون لممارسة قدر أكبر من البراعة والذكاء. وهذا لا يعنى أنهم لا يحبذون تغيير الأمور بسرعة اكبر لو استطاعوا، ولكن التجربة قد علمتهم انه من الأفضل تغيير الأمور فى معظم الأحيان بتريث وببطء. فيشجع اليابانيون باستمرار على الرجوع والتأمل فيما اكتسبوه من خبرات، وبعض المديرين التنفيذيين يلجئون أحياناً الى التأملات فى اللا موجود بغرض إخلاء أدمغتهم مما يهيمن عليها من افكار، لتمكينهم من الرجوع لاستلهام الأفكار من تجاربهم السابقة وعز يد من العمق، والإمعان فى التفكير بالتجارب السابقة قد يقود البعض إلى مواصلة العمل فى نفس الاتجاه بينما يثول البعض الآخر الى التراجع.»

وليس ثمة فارق منطقى بين الطريقة التى يفكر فيها المدبرون الأميريكيون واليابانيون فيما يتعلق بعملية اتخاذ القرارات، ولكن وزن الخبرة والتجربة فى عملية اتخاذ القرار قد يكون مختلفاً جداً، فاليابانيون فيما يستلهمون الأفكار من واقع تجربتهم لتعزيز تفهمهم للموضوع، يعتبرون تجربتهم اليومية فى المؤسسة بمثابة مختبر للتعلم ينشدون منه الحكمة، ومعظم المديرين الأميركيين يتعلمون بهذه الطريقة من غير وعى بذلك، ولكنهم نادراً ما يستخدمون طاقاتهم فى التعلم عندما يتوجب عليهم فهم كميات كبيرة من المعلومات أو عندما يواجهون بتحديات برامج التدريب الرسمية فى قاعات الدرس، وكون الشركات اليابانية لا تجتلب مديريها المقبلين من مدارس إدارة الأعمال، وإنما تتولى تنشئتهم من داخل المنظمة ذاتها بإثرائهم بالخبرة الوظيفية طوال

حياتهم الوظيفية في المؤسسة، إنما يعتبر بمثابة دلالة أخرى على هذا الفارق في التركيز. ويشعر المديرون الأميركيون غالباً بأنهم ملزمون لاتخاذ القرار الهادف الى تغيير الأمور، وربما ينبثق هذا جزئياً عن شعورهم بقدر أقل من الاستقرار والأمن الوظيفي. فالشعور جزء محدد من مقدرته في حياته الوظيفية، وعلى الأغلب تتاح للمديرين الأميركيين فرصة قصيرة لتحقيق التغيير ويكون هذا الأمر من الإلزام إلى الحد الذي يشبه معه البندقية المصوبة إلى الرأس فهذا الموقف يسوقهم سواء شاءوا أم أبوا إلى معظم المصائد التي تنجم عن محاولة تنفيذ الأمور بالقسر والإجبار، فتكون النتائج في معظم الأحيان ذات تأثير سلبي على الإنتاج.

أما المدير الياباني فيصعد إلى مركزه - ليس باعتبارها اجيراً لتحريك الأمور بسرعة ولكن بجهده ومثابرته وتقدمه في السلم الوظيفي ببطء، ولهذا فهو ينظر إلى الأمور من منظور مختلف عن المدير الأمريكي، وبالتالي فإنه يتولى صوغ الخطط، ومن ثم وضع الوسائل الكفيلة بتطبيق هذه الخطط ويتم هذا كله ببطء وبالتدريج، فهو لا يتمثل بأعباء المخاوف التي تهدد استمرار وجوده في الوظيفة، ومما لاشك فيه أن مدير القسم في شركة ماتسوشيتا كان لابد أن ينتج، شأنه في ذلك شأن السيد جنين عند ادارته لشئون شركة آي تي تي، ولكن المرء يستشف من المقتطفات التي جرى استعراضها أن اليابانيين كانوا أكثر استقراراً وأقل تحوفاً وأكثر تركيزاً ووعياً على المدى البعيد.

ان صور اتخاذ القرارات التي كنا نناقشها إلى الآن تفرض قدراً كبيراً من التأثير على تفكير المديرين التنفيذيين.

فالمدير الأميركي لا يتقبل مسامرة الموقف بنفس الطريقة التي يتصرف بها المدير الياباني، فالجو المحيط به من رؤساء ومرءوسين وما يتمسك به من أفكار ذاتية عن معنى الإدارة، كل هذا يعزز من أهمية قيامه باتخاذ القرار، كذلك فإن عملية اتخاذ القرار تبدو وكأن الهدف منها هو تأكيد قدرته على الإدارة وكفاءته في العمل، فأولئك الذين يتبعون مساراً لا يعتمدون فيه على اتخاذ القرارات الحاسمة إنما يخاطرون بأنفسهم حيث

النظر إليهم على أنهم يحتفظون لأنفسهم بخط الرجعة أو أنهم يتلاعبون في الموقف للمناورة، أو حتى أنهم يوصفون بضعف الشخصية ووهن العزيمة والتردد وعدم القدرة على اتخاذ القرار.

وفكرة تحقيق التغيير تدريجياً تجرى في أعماق الثقافة الشرقية، وبالنسبة للإدارة، فإن هذه الفكرة توفر الإطار الذي يتم من خلاله التفكير في الالتفاف لتفادي العقبات التنظيمية، ومع مرور الوقت تترك هذه العقبات لتذوب وتنتشى. فالحكمة اليابانية تؤكد على أهمية الاستمرار في المحاولة كأمواج الماء التي تأتي وتعود مراراً وتكراراً فتضعف بذلك القوة المتجمدة والصلابة التي لا يمكنها استمرار احتمالات موجاتها^{٢٦} فلتترك الأمور على مجراها، وتتخذ الأحداث مسارها الطبيعي. وعندما تظهر صعوبة من الصعوبات، فإن المديرين لا ينبغي لهم معها المرور بموجات من الإحباط وبذل الجهود الإضافية للتخلص من هذه العقبات، ولكن ربما يكون أفضل الحلول لهذه العقبات بدون تحريك المشكلات ونسف الموقف، ولكن فقط بتلمس طريق من الطرق يتم بموجبه الالتفاف حول هذه المشكلة بحلم وتؤدة، وبما يكفي لجعل الجدول الصغير يتدفق ماءً رقيقاً صافياً، ثم تترك الأمور عند ذلك لجعل مجريات الأحداث تتولى مسئولية تنفيذ بقية العمل، والحصيلة التي ينبغي ممارستها في هذا الموقف هي أن نتبنى مفهوماً من مفاهيم اتخاذ القرارات، الذي يساعدنا في الظروف التي تتوفر لنا فيها المعلومات الكافية لمواصلة العمل، ولكنها لا تكون بالقدر الكافي لتمكيننا من اتخاذ القرار، وإنما تتيح لنا الفرصة لممارسة التأثير على مجريات الأحداث من غير فرض شعور خاطيء بالسيطرة على هذه الأحداث، وفي مثل هذه الظروف، وعندما لا تكون من الضروري اتخاذ القرار، فإن من الفطنة عدم اتخاذ هذا القرار.

والتصور الياباني للمدير الناجح في اتخاذ القرارات هو ذلك الرجل الذي يمكنه أن يقاوم الرغبة في وضع حد للأمور والبت فيها إلى أن يرى ما هو مطلوب فعلاً، وهذا هو المدير المثالي بالنسبة لليابانيين، أما المثل الأعلى بالنسبة للأميركيين فينطوى على قدر

أكبر من الاجراء السريع ، فهو أشبه بالرجل الذى يقفز فى سيارة السباق أو الذى يتسلق طائرة أو الذى يشق طريقه لأحد الاجتماعات ، فهذه صورة تتسم بالحركية الدائمة وفى كل الاتجاهات ، أما الصورة اليابانية فتركز على التفكير العميق ، ليس بمعنى التأمل ولكن بمعنى أنها تتيح إدراكاً عميقاً .

و يلاحظ أحد المختصين بأن الأسلوب الأمريكى فى الإدارة يصوره لنا بأن ما يبذله المدير من طاقة وأنشطة ذاتية وجسدية ، هى السبيل الوحيد لحصوله على الترقية . فالمديرون الذين يتوقع لهم مستقبل باهر هم الذين يتصفون بالحيوية والتفاؤل والذين لا يقولون كلمة على أى طلب كان ، والحقيقة أن من الطرق الجيدة لعدم الحصول على الترقية هى ترك المسئولين يلاحظونك وأنت تجلس فى مكتبك لا تأتى بحركة وإن كنت فى الواقع تفكر بعمق بكل ما يجرى حولك من أمور^{٢٧}.

فينبغى للمديرين الأمريكين جميعاً أن يخفضوا من نشاطهم ، وان يستسقوا من الخبرات التنظيمية والتأمل بمزيد من العمق فى الأمور التى تحرك الأحداث ، ومن هذا الموقف ، تنبثق الحكمة التى تعتبر فى نهاية المطاف أفضل ما يمكن أن يحصل عليه المرء من العمل الإدارى ، لأنها الميزة التى تحتاجها المنظمات اكثر من أى شىء آخر لتصل إلى مصاف المؤسسات الكبرى .

مهارة عدم تحديد الاتجاه فى اتخاذ القرارات

إن تطبيق مبدأ عدم التحديد بأشكاله المختلفة يتطلب مهارة خاصة . وقد تعرفنا من هذا النقاش على وجود شىء من الغموض فى حياة المنظمات وافترضنا أن ثمة حاجة لمزيد من المهارة فى التعامل مع المواقف الغامضة . ونحن ننطلق فى هذا الرأى من منظورنا إلى المنظمة على أنها كائن عضوى ليست ميكانيكية أو حتى هايدروليكية . ونحن نحاول قصارى جهدنا العمل فى إطار هذه المنظمات بشكل فعال ، واتخاذ القرارات ووضع التغييرات موضع التنفيذ بالسرعة الممكنة ، ولكنه تبقى فى أى نظام

بعض الجوانب الغامضة التي لا يمكن توقعها . ومن الحلول لهذه الجوانب الأسلوب الذي اتبعه جنين ، الذي كان يسعى من خلاله إلى تخفيض حالة عدم اليقين والغموض وعدم الكمال من خلال المراجعات المتكررة وممارسة الرقابة المحكمة بانواعها ، واللجوء إلى التقييم والقياس الكمي والمواجهة الصريحة ، وثمة أسلوب آخر وهو الذي يتمثل في ملاحظة أن قدراً محدداً فقط مما يمكن للمنظمة تحقيقه ، يمكن أن يتحقق بطريقة مباشرة ، أما البقية فلا تتحقق إلا بمسيرة الأمور وبممارسة الحذق وبعد النظر في الأمور ، ومن المهارات الهامة في الإدارة القدرة على التعامل مع الحالات والمواقف الغامضة ومع حالات عدم اليقين وعدم الكمال واعتبار ذلك من الأمور المعهودة في المنظمات بدلاً من الافتراض أن الدلائل على وجود مثل هذه الظروف يعتبر من قبيل الدعوة إلى الاستنفار وحمل السلاح لمحاربتها ، فعندما كان يظن بأن أفضل ممارسات الإدارة هي النظر إليها على أنها من العلوم العسكرية ، الخالية من الفنون الإنسانية ، وأنها تعمل لخدمة هدف مالى منفرد ، فإن جهاز الإدارة لا يعود بحاجة إلى مهارات الحذق وبعد النظر في التعامل مع الموظفين ، ولكن المنظمة التي تدار بهذه الطريقة لن تحقق كل مآلديها من إمكانيات وطاقات كامنة .

إن الصعوبات التي يواجهها المديرون الأميركيون والناجمة عن المشكلات التي يعانون منها بفعل أخذهم ببعض المسلمات في وجودهم ، تصبح أكثر تعقيداً من جراء المخاوف التي تكتنف الثقافة الأميركية من التبعية للآخرين وتمجيد الاستقلالية ، وفي الفصل التالي سنتعرف على المشكلات التي تنطوي عليها هذه المسائل الأخيرة مع ربطها بما توصلنا إليه في هذا الفصل ، وبعد ذلك يمكننا تفحص بعض المؤسسات الأميركية والتعرف على ممارسات بعض المديرين الأميركيين الذين أوجدوا لأنفسهم صيغاً أميركية من الإدارة اليابانية التي مارسوها بنجاح .

الفصل الخامس

الاعتماد المتبادل في العمل

من بين المؤثرات القوية للكيفية التي يعمل بها المديرون معاً في أية منظمة، تبرز ثلاثة من العوامل الهامة. أولها: العمل المتخصص. فالمسئولية تجاه وحدة وظيفية أو تنظيمية محددة من شأنها أن تحد من مدى تركيز واهتمام من يعينون لتحمل هذه المسئولية فينشغلون بها عن غيرها من الوحدات العاملة في المنظمة، والسلوك الضيق الأفق الذي ينجم عن ممارسة هذا العمل المتخصص قد يؤدي إلى نتائج وخيمة مالم يتم التكامل بين هذه الوحدات المستقلة. والعامل الثاني هو الهرم التنظيمي. فحالات التوتر عبر المستويات العليا والدنيا من الهرم التنظيمي من شأنها أن تقود الى تشتيت المعلومات وإيجاد فجوات في الاتصال، وإلى قدر كبير من الإحباط. وما يترتب على هذا من عزل بين مستويات الإدارة يمكن له أن يتسبب في إلحاق الضرر بفاعلية العمل مالم تعالج مشكلات العلاقات بين مستويات الهرم التنظيمي بمهارة تامة. ومن إحدى الطرق للتعامل مع المشكلات عبر المستويات التنظيمية كانت الطريقة التي اتبعها السيد جنين، فعلاوة على تشكيل مختلف المجموعات الاستشارية التي كانت تنزل إلى الحد المطلوب من مستويات الهرم التنظيمي حيث يحتاج إليها للمساعدة على حسن أداء العمل، فإن السيد جنين كان يذهب بنفسه إلى أبعد حد ممكن نزولاً في مستويات الهرم التنظيمي، وذلك من خلال اجتماعاته التي كان يبحث فيها عن المعلومات. أما العامل الثالث فهو نظام المكافآت. فالتنافس غير الصحي بين الأطراف التي هي أحوج ما تكون إلى التعاون قد يزداد سوءاً عندما يكون الحافز وراء هذا التنافس هو

تحقيق المكاسب على المدى القصير، وذلك على حساب المكاسب التي يمكن تحقيقها على المدى البعيد، أو عندما توجد نظم لقياس النتائج التي لا تكون متفقة مع النتائج المرغوبة.

وان قدراً كبيراً مما رأيناه في كل من شركة آي تي تي وشركة ماتسوشيتا كان يتعلق بالطرق المختلفة التي مارستها كلتا هاتين الشركتين عند التعامل مع هذه العوامل الثلاثة. وفي الفصل السابق تعرفنا على الكيفية التي يتباين فيها الأميركيون عن اليابانيين في استجابتهم للمواقف الغامضة، والتي يشوبها عدم اليقين أو عدم الكمال والتي كانت السبب في وجود الفوارق الإدارية بين هاتين الشركتين. وفي هذا الفصل سنتعرف على طرق هذين المجتمعين المختلفين في حل المشكلات الإنسانية والكيفية التي تؤثر بها على السلوك الإداري في هذين البلدين. فالتوتر بين الفرد والمنظمة، والرؤساء والمرعوسين، وبين الحاجة إلى التعاون والمحفزات التنافسية، وبين الكسب على المدى القريب والكسب على المدى البعيد، وبين المكافآت المادية الملموسة والمكافآت المعنوية غير الملموسة هي من الأمور التي لا بد لأي مؤسسة أن تتعامل معها وتسعى لمعالجتها. وكما سنرى، فإن الكيفية التي تقوم بها أية شركة لتسوية هذه الأزمات تعتمد على الطريقة التي ينتهجها المجتمع والثقافة المحيطة بها عند التعامل مع مسألة التبعية أو الاعتماد على الآخرين.

فوجد المدير الياباني يدعو أحد مرعوسيه إلى مكتبه، وبعد تناول بعض الأمور العامة وتبادل عبارات المجاملة والمزاح والهزل، ينتقل هذا المدير يخبر هذا المرعوس بأنه يحتاج إلى مساعدته. ويشرح له هذا المدير أن عليه التوجه إلى نيويورك للاجتماع بأحد العملاء الرئيسيين في الولايات المتحدة، وأنه سيقدم عرضاً يشرح فيه عدداً من التعديلات التي ستدخل على تصاميم المنتجات للعام المقبل، وأنه يتوقع ألا يكون هذا العمل مسروراً من بعض هذه التعديلات، وبالتالي فهو يريد أن يخفف هذا العرض قدر الإمكان من أية ردود فعل سلبية تجاه هذه التعديلات، ويخبر هذا المرعوس بأنه

مازال لا يتقن الإنجليزية جيداً، وأن ذلك ربما يسبب له بعض الارتباك الذي يفقد معه تسلسل الموضوع أثناء الحديث، وأن مثل هذا الموقف قد حصل له ذات مرة عندما قاطعه أحد الحضور بصورة مفاجئة بإثارة مسألة اضطرتة إلى الخروج عن الموضوع، وهو يعتقد في أن المرء يواجه صعوبة في مثل هذا الموقف في بلده وهو يتكلم لغته الأم، فكيف إذا وجد المرء نفسه مضطراً للتحدث بلغة أخرى، وبذلك، فإنه يطلب من هذا المرءوس أن يقوم بتصميم عرض للموضوع يأخذ هذه الجوانب في الحسبان، واقترح إمكانية استخدام جهاز لعرض الشرائح كوسيلة من وسائل الإيضاح لأنه باستخدام هذا الجهاز يقلل من احتمال مقاطعته، حيث تتبع هذا العرض جلسة نقاش قصيرة للإجابة على أسئلة واستفسارات الحضور من الأميركيين، وفي مثل هذه الحالة، فإن هذا المدير سيكون بالغ السرور لو يتمكن هذا المرءوس من مرافقته إلى نيويورك للمساعدة في إنجاح هذه المهمة.

بينما تجد المدير الأميركي في المقابل يستوقف أحد مرءوسيه بعد الانتهاء من الاجتماع الأسبوعي ليخبره بأن لديه مهمة سيطلب منه تنفيذها، و يطلب منه أن يعد له محاضرة أو عرض سيتولى تقديمه أمام موظفي الإدارة المالية في الشركة بعد شهر من الآن. (فلم يذكر أنه يشعر بالارتباك من هذا العرض لأن بعض الموظفين في المرة السابقة هاجموه وشككوا في صحة ما جاء به من أرقام، حيث ظهر في وضع سيء أمام نائب رئيس الشركة. فهو يعلم حق العلم أن معرفته محدودة في الأمور المالية ولكنه يصر على أن لا يبدو جاهلاً ولا يريد أن يعتريه الارتباك مرة ثانية). على أنه يخبر هذا الشاب بأنه يريد عرضاً جيداً، تتم مراجعته مرتين مع مراقب القسم وأن ينظمه بما يتفق والإطار العام لهذا النوع من العرض، أي باستخدام التحليل القائم على الشرائح وأجهزة العرض، بحيث يكون هذا العرض خالياً من التسرع أو الكلام غير الموزون أو التكلف والتصنع، و يضيف هذا المدير قائلاً أنه يريد الحصول على هذا العرض كاملاً قبل أسبوع من موعد تقديمه ليتسنى له إدخال التعديلات اللازمة (بينما ينوي في الواقع

التمرس على إلقاء هذا العرض في بيته وأن يقوم بمراجعته وتمحيصه مع كل من المدير المالي وأحد الجيران للتأكد من سلامة المعلومات المالية الواردة فيه) ويُنهى هذا المدير حديثه بالإشارة بطريقة ضاحكة إلى وجوب استفادة هذا المرءوس من تلك المواد الدراسية التي تلقاها في الجامعة، و يعدّه بالألّا ينسى هذا الموضوع في شهر حزيران المقبل (أي الموعد السنوي لتحديد العلاوات في الرواتب). وعندما يعود هذا المدير إلى مكتبه يأخذ في التفكير بطريقة يضمن معها تواجد المراقب في هذا الاجتماع ليحيل عليه الاسئلة الصعبة التي قد تلقى عليه في جلسة النقاش عقب هذا العرض.

فهذان الموقفان اللذان افترضناهما إنما هما في الواقع على قدر كبير من التبسيط، لكنهما يوضحان اثنتين من الطرق المختلفة تماماً، والتي يمكن للمديرين في كل من اليابان والولايات المتحدة اتباعها لمعالجة ما يواجههم من مشكلات، فهذان المديران يشعران بعدم قدرتهما على التعامل مع متطلبات الموقف الذي سيجدان نفسيهما فيه. وكل واحد منهما يشعر بأنه يحتاج إلى المساعدة من الآخرين، أي أنه لإحراز النجاح في هذه المهمة فإن عليه أن يعتمد على شخص آخر، على أن طريقتيهما في التعامل مع ضرورة الاعتماد على الغير تختلفان بدرجة كبيرة، ونتائج هذا الاختلاف النابع أساساً من حضارتيهما، ستكون له تأثيرات مهمة جداً على الافراد المعنيين وعلى فرص نجاح المنظمات التي يعملون فيها.

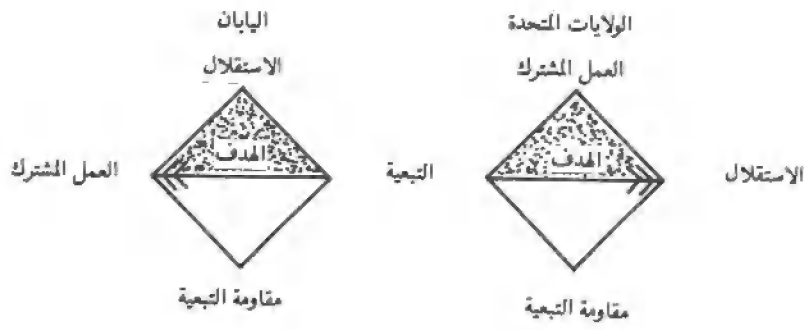
وبما أن أي شخص قد بدأ حياته رضيعاً يعتمد في حياته على الآخرين، فإن أي مدير لابد وأن ينمو بتجربة التبعية والاعتماد على الآخرين، على أن المديرين اليابانيين والاميركيين قد خرجوا من تلك الحالة بطرق مختلفة سعياً لتحقيق أهداف مختلفة، فقد جرت العادات والتقاليد الأميركية على تعويد المديرين الأميركيين على الاستقلال عن الآخرين، وعلى التحلي بالانفراد في الرأي والاكتفاء الذاتي والاعتماد على النفس، أما

المديرون اليابانيون فقد عودتهم تقاليدهم على العمل المشترك مع الآخرين بحيث يشكلون جزءاً لا يتجزأ من وحدة بشرية أكثر اتساعاً تتبادل المصالح والعمل المشترك وتعتمد على غيرها من الوحدات لتحقيق النجاح.

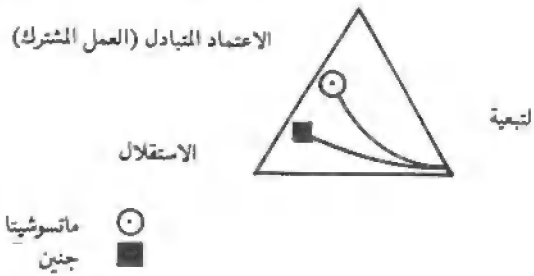
وفي أي مجتمع يوجد مدى للدرجة التي ينتقل في اطارها الأفراد من مرحلة التبعية والاعتماد على الغير إلى مرحلة الاستقلال أو العمل المشترك مع الآخرين، أما الذين لا يحالفهم النجاح فيصنفهم كلا المجتمعين الأميركي والياباني بالإفراط في الاعتماد على الغير. ومثل هؤلاء لا يحتمل وصولهم إلى مناصب إدارية، ولكن عندما يصبح المديرون الأميركيون قادرين على العمل المشترك بشكل ملفت للنظر، فإنهم بذلك إنما يخاطرون بأنفسهم، لأن المجتمع سيصنفهم بالاعتماد على الغير إلى حد كبير.

أما المديرون اليابانيون فإنهم قد لا يرضى عنهم الآخرون إذا انفردوا بذاتهم أو أصبحوا «مستقلين» بدرجة كبيرة، وحل مسألة الاعتماد على الغير يشمل نوعاً رابعاً وهو النوع المقاوم للتبعية، والذي يوصف برغبته في مقاومة أية شخصية قوية، لأنه يستمد سلوكه من مشاعر الخوف من التبعية من ناحية، ومن رغبته الكامنة في عقله الباطن في الاعتماد على الغير من ناحية ثانية، ومثل هؤلاء الناس إنما يكون سلوكهم من قبيل ردود الفعل لفشل آبائهم في إشباع احتياجاتهم عندما كانوا عالة عليهم، ومثل هؤلاء قد يتحولون إلى متطرفين إلى أبعد الحدود، ولكنهم كغيرهم من الأفراد الذين يعتمدون على الغير بدرجة كبيرة نادراً ما يستطيعون الاستمرار في صعود سلم الوظائف الطويل في المؤسسات حتى مناصب الوظائف الإدارية القيادية، كما أنهم لا يصلحون كمرءوسين.

والشكل أدناه يوضح إحدى الطرق لتصوير هذا الأمر كله (المنطقة المظلمة هي المنطقة التي يتواجد فيها معظم المديرين في العادة).



فإذا أخذنا «مثلث الإدارة» الأمريكي ووضعنا كلا من السيدين جنين وماتسوشيتا بداخله، فإن النتيجة قد تبدو كالتالي:



ومما تجدر ملاحظته أن الأهداف المثالية التي يرى كل مجتمع وجوب قيام أفرادها بالسعي لتحقيقها، هي ليست بالتحديد نفس الأهداف التي قد تسعى بعض المنظمات للوصول إليها على المدى البعيد، وتبدو الأهداف الاجتماعية الأميركية أبعد مما تسعى إليه الشركات الأميركية مقارنة بأهداف الشركات اليابانية التي هي أقرب إلى الأهداف الاجتماعية في اليابان، ولكن في كلتا الحالتين، فإن أي مدير يسعى للارتقاء في مسؤولياته الإدارية لابد له من التأقلم مع الثقافة الفرعية السائدة في الشركة التي يعمل لديها ضمن المجتمع الأوسع الذي تتواجد فيه هذه الشركة، وهذا التأقلم يستدعي أن يصبح هؤلاء المديرون شيئاً مختلفاً عن الأبطال الذين تكرمهم أساطير

المجتمع الذي يعيشون فيه ، والمدير الياباني لا يحتاج سوى قدر قليل من الانحراف عن هذه المثل ليحسن التأقلم مع جو العمل والأهداف الموضوعة للشركة التي يعمل فيها ، وفي حال الاعتذار بطريقة عابرة عن الانفراد فيما اتخذه من إجراءات أوقام به من أعمال ، تجده يقابل بالعفو والتسامح ، أما المدير الأمريكي الذي يتوصل إلى حد بعيد من العمل المشترك فإنه على الأغلب يحتاج لبذل جهود كبيرة للتأكيد على تلك الجوانب من سلوكه والتي تتفق مع مفاهيم الاستقلالية التي تعتبر من المثل المنشودة في بلاده ، فتجده على الأقل يسعى لتعزيز هذه المثل من خلال ما يدي به من أقوال وما يلقيه من كلمات . والشيء الغريب في الأمر أن المديرين الأمريكيين الذين تمكنوا من تحقيق الإنجازات التي كانت شركاتهم تسعى جاهدة لتحقيقها ، كانوا يجدون لزماً عليهم أن يعتكفوا إلى حد ما عن الاتصال بال جماهير .

ولكن دعونا نعود الآن إلى الصعوبات التي تواجه ممارسة العمل المتخصص ، والعلاقات عبر مستويات الهرم التنظيمي ونظم المكافآت ، فالواقع أن نشود الأمريكيين للاستقلالية ونزعة اليابانيين نحو العمل المشترك تتضمنان بعض المفاهيم الهامة التي تساعد على تفهم الكيفية التي يدير بها هذان النوعان من المديرين العناصر الثلاثة الأساسية من الحياة التنظيمية .

تنسيق العمل المشترك

ذكر شيلستر بارنارد (Chester Barnard) أن الجانب الخلاق للمنظمات يتمثل في قدرتها على التنسيق ، « فالمنظمة عبارة عن نظام من الأنشطة التعاونية - والتنسيق بين هذه الأنشطة يعتبر أمراً غير ملموس وشخصي ، وهذا الأمر يعتبر إلى حد بعيد مسألة علاقات »^١ . وملاحظة برنارد هذه التي صدرت عنه قبل أربعين عاماً ، تبدو أشبه بما يصدر عن السيد ماتسوشيتا من أقوال ، فالمديرون يصرفون قدراً كبيراً من وقت العمل في

التعامل مع الآخرين ، ويكون اتصالهم هذا على المستويين الأفقي والرأسي معاً ، والذي يحدد مدى فعالية أي مدير من المديرين هو نطاق علاقته وليس نطاق سيطرته على الهيكل ، وبالرغم من الأهمية الواضحة لهذه العلاقات ، فنحن مازلنا غير مستعدين من الناحية الثقافية لاستيعاب طبيعة وتأثير هذه العلاقات ، فالعلاقات التنظيمية تقوم في الواقع على العمل المشترك ، وكما يعرف كل مدير من المديرين ، فإن الزملاء ، والرؤساء والمرءوسين يتبادلون فيما بينهم الدعم والمساندة ، حيث يعتمد الواحد منهم على الآخر حتى وإن كان يدعي غير ذلك .

مفهوم الذات

يعتبر مفهوم الذات من المفاهيم الراسخة في الذهنية الغربية ، فنجد أن الفلسفة واللغة وعلم النفس جميعها مفعمة بهذا المفهوم ، فيجد الإنسان الغربي في نفسه كيانا متميزاً مستقلاً عن الآخرين جميعاً في معظم الجوانب الهامة ، وتتجلى هذه الاستقلالية في المعتقدات والمواهب والتجارب ، وفي اليابان يعتقد بأن لكل شخص روحه ونفسه وعقله وقلبه ، وهذه من الأمور التي يتميز فيها عن غيره من الناس ، ولكن مفهوم الذات ينظر إليه في تلك البلاد على أنه من العوائق التي تحول دون النمو الصحيح للفرد ، فالإنسان ينظر إليه من منظور التعاون في إطار مايسند إليه من أدوار ضمن المجموعة أكثر مما ينظر إليه كفرد مستقل عن الآخرين ، فالهوية المستقلة للفرد لا تعتبر بمثابة دليل على تطور الشخصية عبر دورة الحياة للإنسان كما هي عليه الحال في الغرب .

ومن الناحية الكلاسيكية فإن الإنسان الياباني لا يرى عالمه الذي يعيش فيه على شكل فئات مستقلة ومنفصلة (من أصدقاء ، وأقارب ، ومرؤوسين) وإنما على شكل حلقات متحدة المركز من العلاقات تبدأ بالمقربين وتنتهي بالاطراف ، ففي الحلقة الداخلية الأولى ، يضع الفرد الياباني نفسه وعدداً قليلاً من المقربين ، ولكن معظم

الأميركيين في مثل هذه الحالة يضعون أنفسهم فقط في هذه الحلقة، و يستمد الشخص الياباني هويته الى حد ما من أولئك الناس الأقرب اليه في العلاقة، وهذا يعني ان ثمة اندماجاً جزئياً في هويات الاشخاص في هذا المجتمع، فأولئك الذين يكونون ضمن «حلقة المقربين» يكون لهم الحق في الاستئثار بجوهر طاقات هذا الشخص وبصميم امكانياته النفسية، وكلما ابتعدنا عن مركز هذه الحلقة، تقل المطالبات والالتزامات وتصبح أمراً متبادلاً^٢.

وتتفق هذه النظرة بشكل وثيق مع نظرة هاري ستاك سوليفان (Stack Sullivan Harry)، الذي يعتبر واحداً من علماء النفس القلائل المتأصلين حقاً في هذا العلم. ويؤكد سوليفان أن مفهوم «الفرد» يتسبب في إيجاد قدر كبير من الصعوبة لدى الغربيين وأنه ربما يكون أكثر فائدة لنا أن نعتبر العلاقات فيما بين الاشخاص - بدلاً من العلاقات ضمن الشخص الواحد - بمثابة أصغر ظاهرة أو وحدة للبحث، وفي رأي سوليفان، فإنه ليس من المفيد التحدث عن الفرد منفصلاً عن اطار علاقاته^٣، والذي يؤيد هذا الرأي هو أن معظم الإنجازات الرئيسية في العلاج النفسي في الغرب خلال السنوات العشرين الأخيرة قد تمخضت عن العمل مع أكثر من شخص واحد، كالأزواج أو الأسر بأكملها، وقد توسع أخصائيو العلاج النفسي في التعامل مع البيئة التي تحيط بالفرد ليشمل ذلك تلك العلاقات التي تؤثر بقوة على سعادته وغير ذلك من الأمور.

والطبيعة الإنسانية قد تكون ذات صبغة عالمية موحدة، ولكن العدسة التي نرى ونستعمل من خلالها مع الأشياء قد لا تكون كذلك، فاليابانيون يرون أن رسم الخطوط التي تصل بين الذات «والآخرين» يعتبر أمراً ضرورياً، وتؤكد الثقافة اليابانية على أهمية المؤثرات المتبادلة، بينما تميل الثقافة الغربية الى التركيز على الاستقلالية والانفصال، فالغربيون يجاهدون لتطوير ذاتيتهم وهويتهم المتميزة والاحتفاظ بها

مستقلة في مواجهة ما يغزوها من مؤثرات ، أما اليابانيون فيميلون الى تطوير «هوية ذاتية شمولية» تضم الفرد والمقربين منه .

والطريقة اليابانية في النظر إلى الأمور تعتبر طريقة مفيدة في توضيح مواقف محيرة بالنسبة للغربيين ، وقد كتب ايرفينغ جوفمان (Erving Goffman) عن الطريقة التي يتأثر بها الاصدقاء فيما بينهم بحيث يكتسبون بالتالي هوية متشابهة ، فيروي أنه كان مع أحد الشركاء في العمل حيث انضم إليهما صديق قديم من أيام الدراسة في الكلية . وقد انضم إليهما هذا الصديق لتناول بعض المرطبات ، ولم يكن السيد جوفمان مرتاحاً لأنه كان يشعر بأنه إنسان مختلف في كل واحدة من هاتين العلاقتين^٤ . فعندما كان يحاول التمشي مع آمال وتوقعات كل واحد من هذين الصديقين في الوقت نفسه ، كان ذلك يسبب له بعض الارتباك ، ولكن الطريقة اليابانية من التفكير ربما جعلت هذا الموقف أقل ارباكاً حيث أن مثل هذه العلاقة توحى في الثقافة اليابانية بإمكانية عدم التألف ، وبالتالي فإن هذا الموقف يجري تجنبه من البداية قدر الإمكان ، لكن الغربيين اكثر استعداداً لتجربة مثل هذه المواقف على افتراض أنهم كأفراد لا يتغيرون أبداً ، وسيشعرون في النهاية بعدم الارتياح ، فنحن نقلق لشعورنا بأن هويتنا الذاتية لا تكون في مثل هذا الموقف «كاملة الإتساق» . كذلك نفترض أن هذه الهوية يجب أن تبقى متسقة ، كما لو أننا كنا بحق ذاتاً واحدة مستقلة ومنفصلة عن العلاقات التي من حولنا .

فنحن الغربيين نعتقد في أننا نعتمد على مرتكز واحد وهو مفهوم الذات لدينا . بينما ينظر اليابانيون إلى أنفسهم على أنهم مرتبطين بالعديد من العلاقات التي توثق صلاتهم بالأصدقاء ، وزملاء العمل ، والأسرة ، ونحن الغربيين نعرف من واقع تجربتنا أن المنظمات قد تنزل الدمار على حياتنا وتعيث فساداً في تمزيق علاقاتنا الهامة . فالمنظمات بشكل عام ، تعتبر بالغة الأهمية بالنسبة لنا من حيث أثرها على

علاقاتنا، برغم أننا نميل في الغالب إلى إنكار هذه الحقيقة، أو الإدعاء بأنها لا تؤثر في الواقع على جو علاقاتنا.

والواقع أن ما يعترينا من ثنائية المشاعر والتناقض الوجداني نحو المنظمات التي نعمل فيها يعتبر أمراً طبيعياً، وإن كان أمراً مزعجاً. فهذا التناقض إنما يشير إلى واحدة من «المناطق العمياء» في ثقافتنا، أما الثقافة اليابانية فتتيح الفرصة لمزيد من الوضوح في تفهم هذه المسائل، حيث أن المنظمات تتيح الفرصة لإيجاد شبكة محكمة من العلاقات مع الزملاء والرؤوسين والرؤساء والتي يعترف الجميع بأهميتها. فعندما يفقد الإنسان الياباني هذه العلاقات أو يكون غير قادر على إقامتها، تجده يمر بتجربة حادة من الألم النفسي بنفس الطريقة التي يعاني منها الغربيون، ولكننا في الولايات المتحدة نعبر عن هذا الموقف بقولنا «لم يجد نفسه بعد» (كأنما نفسه قد ضاعت). والذي يقابل هذا القول في اليابان هو عبارة «انه لا يشعر بالانتماء» فليس من الغريب، ونحن نرى أنفسنا وكأننا نحن في مركز العالم، أن نعاني أكثر فأكثر من مشاعر الأنانية وحب الذات التي تصل إلى حد النرجسية، فليس من الغريب والحالة هذه أن يجد الأطباء النفسانيون مصاعب في مساعدتنا حيث أنهم أنفسهم غالباً ما يفكرون بنفس الطريقة التي ننظر فيها نحن إلى «مفهوم الذات».

وحيث أن مركز ومكانة المرء تعتبر من الأمور الهامة كثيراً في اليابان، فإن اليابانيين قد طوروا لأنفسهم نظاماً دقيقاً ومفصلاً بهذه الأمور، و يظهر هذا النظام في المؤسسات بشكل التزام مدى الحياة بالعمل في شركة واحدة، الأمر الذي يساعد على التأكيد على أهم نوع من الضمانات وهو الضمان الاجتماعي للإنسان، وعلى المستوى التنفيذي والعملي، توجد أيضاً بعض الملاحظات اليومية التي تشعر المرء بالاطمئنان في مركزه، فعندما ينحني أحد الموظفين للآخر، فإن السلام بالانحناء الأكثر انخفاضاً تؤكد حق الطرف الآخر في فرض رأيه، وفي المقابل فإن الطرف الذي يتلقى هذه الانحناء إنما يؤكد تقبله بتحمل المسؤوليات المحددة التي ترافق ما اكتسبه من مركزه

هذا من احترام وتقدير^٦. ومن خلال إيضاح تفاصيل السلوك البسيطة هذه، فإن نظام العمل المشترك تجده يلاقي الدعم والتأييد بصفة مستمرة، وهذا يمكن الإنسان الياباني من التخلص من مخاوفه بشأن الطريقة التي ينظر فيها الى ادائه من قبل الآخرين في هذه اللحظة، وذلك لأن الشعور بالاطمئنان والأمن ينبع أيضاً من واقع حقيقة هذا المرء التي تعرف من خلال الدور الذي يؤديه، فالإنجازات المحددة، والدور الذي يلعبه المرء، بالإضافة الى العلاقات التي تربطه بالآخرين، ينظر إليها جميعاً على أنها مصادر مناسبة يستمد منها الإنسان تقديره واحترامه لذاته.

العمل المشترك

إن المجتمع في أميركا يعير قدراً كبيراً من الاهمية لمسألة استقلال الفرد، فالشباب تجدهم يشجعون على الاستقلال عن أهليهم والعيش بعيداً عنهم لتأسيس أنفسهم، والآباء من جانبهم يعملون على إعداد أبنائهم «للقوف على أقدامهم» وإن كانوا يعانون من قطيعة انفصالهم عنهم عندما يستقل هؤلاء بالفعل عن الأسرة، وبالنسبة للغربيين، فإن جذور الاستقلالية تعود الى عمق التاريخ ذاته، ويشير عالم النفس ف. ت. بوجينتال (F.T. Bugental) إلى أن الغرب هو الذي اخترع فكرة الفرد قبل حوالي خمسمائة عام، حيث أخذ هذا المفهوم في الرسوخ والتأثير المتزايد في الغرب منذ ذلك الزمن^٧. أما لوك (Locke) وهوبز (Hobbes) وآدم سميث (Adam Smith) فقد قدموا مزيداً من الأفكار لمواقفنا الفكرية الحديثة، حيث اكدوا على أهمية تفوق الفرد وعلى حكمة المجتمع القائمة على مبدأ الاكتفاء الذاتي^٨. وفي أميركا، أيدت حركة الاستيطان هذه القيم الى أبعد الحدود، وإذا سلمنا بأن فكرتي الاكتفاء الذاتي والاستقلال تعتبران من القيم الهامة، فإنه يمكن القول بأن الإفراط فيهما قد يؤدي إلى الوصول إلى حالة من العزلة والتنافس غير الإيجابي في الحياة التنظيمية، وبالنسبة إلى

اليابانيين، فإن الاستقلال في الإطار التنظيمي تكون له دلائل سلبية، حيث يتضمن ذلك تجاهل الآخرين والتمركز حول الذات، وعندما يجد اليابانيون أنفسهم مضطرين للإشارة إلى بعض الاجراءات أو الأحكام التي توصف بالاستقلالية أو الإنفراد في الرأي، فإنهم يتحدثون عن ذلك بشيء من المواربة والدوران حول المعنى، مثل عبارات «القدرة على التصرف المستقل» أو «التوجه الذاتي»، وهذه العبارات تتضمن في معانيها النشاط المستقل بصفة مؤقتة أي أن هذا التصرف لا يشكل حالة مستديمة من الانعزال أو الانفصالية^١. فمفهوم «الاستقلال» الذي يعتبر من المسلمات في الفكر الإداري الغربي، ومن الأمور المألوفة عند النظر في مسألة تقويم الأداء مثال ذلك: القدرة على العمل المستقل القدرة على الحكم على الأمور بصفة مستقلة وغيرها، لا يعتبر بالنسبة لليابانيين من الأبعاد البارزة في الفكر الإداري الياباني، فاليابانيون إنما يقيمون وزناً لأموهم مثل المشاورة، والحرص، وحسن التصرف في الأمور، والانتباه للتفاصيل، ولكن حينما يسأل أحدهم عن عنصر الاستقلال من بعض الغربيين تجده يعطي إجابات محيرة وغامضة، فبينما توجد كلمة مقابلة لعبارة «مستقل» في اللغة اليابانية إلا أنها من العبارات غير المألوفة في الاستخدام وليست ذات صلة بالطريقة التي يفكر بها المدير الياباني.

ومن الواضح أن النظام الأميركي في الإدارة، مع تركيزه على أهمية الاستقلالية، يتمتع بجوانب من القوة، ولكن هذه الاستقلالية إنما تركز على الاحتياجات التاريخية لمجتمع يؤمن بالحدود، والتي وفرت قدراً يزيد عن الحاجة من الفرص للتحرك والعطاء المستقل، ولكن خلال الأعوام الخمسين الماضية انتقل المجتمع من حياة المزارع المستقلة إلى أمة تعيش حياة المدن المكتظة بالسكان، وبهذا فقد تحول المجتمع من عهد الموارد «غير المحدودة» إلى عهد الندرة العامة، وفي هذه الايام يعمل معظم الأميركيين في منظمات كبيرة ومعقدة، ويكونون على اتصال وثيق بالآخرين، وفي هذه الظروف، فإن قيمنا التقليدية، خاصة عند المبالغة في التمسك بها، لم تعد مناسبة للوفاء

باختياجائنا . فالغرب الأميركي ربما كان قد استوعب آلافاً من الأفراد أقوياء البنية وشديدي العزمة، الذين أنتشروا عبر هذه الحدود الشاسعة، ولكن ملايين الجوالين من هؤلاء الذين يُؤثرون العزلة، لو يتم توظيفهم تحت سقف عدد من المؤسسات الكبيرة، فإن عزلتهم هذه سوف لا تعود ذات جدوى أو ممكنة التحقيق .

ونخبرنا علماء النفس بأن تطوير هوية الفرد في الغرب تبدأ بالطريقة التي تربي الأمهات الغربيات بها أولادهن، حيث يؤكدن لهم على أهمية عدم الاستمرار في الإعتماد عليهن، ومن الواضح أن جميع الأجناس البشرية تمر بتجربة الحرمان من التعلق بالأم . وفي الغرب، يبرز هذا الحرمان بعض الأحيان من خلال رغبة المرء بالرجوع إلى حالة من البساطة والثقة ووحدة الحال مع الآخرين التي كان يتحلّى بها المرء في مرحلة الطفولة، ولكن الغربيين، عندما يطورون مفاهيم الاستقلال الذاتي لأنفسهم، يتعلمون بأن يتخلوا في فترة مبكرة من حياتهم عن هذه المرحلة البريئة من الحياة .

ففي الوقت الذي يسعى فيه الغربيون إلى كبت أو ذم هذه التجربة العامة والمشاركة من مرحلة الطفولة التي تنصف بالتبعية، فإن اليابانيين تجدهم يرحبون بهذه التجربة ويحتضنونها بشكل مكشوف، والحقيقة أنهم يقيمون العديد من جوانب الحياة التنظيمية حول هذه التجربة، والاستعداد الذي يحملهم على تقبل اعتمادهم على الآخرين يستمد في الواقع جذوره من هذا المصدر من تجارب الطفولة، كذلك فإن الدراسات الموسعة عن طقوس الانحناء وغيرها من أشكال اللطف والمجاملات المعقدة في اليابان قد ردت هذه التقاليد إلى الاهتمام بمرحلة الطفولة، وهذه المسائل تعتبر مناسبة ومقبولة بالنسبة للمجتمع الياباني بنفس القدر من الأهمية الذي نولي فيه المصافحة الحارة، ووضوح الكلام والاطلاع في العينين في الغرب .

والغربيون لا يمكنهم استيعاب هذا التحول الراديكالي الجديد للنزوع إلى التبعية . على أن معظمنا لديه قاعدة من الخبرة والتجربة التي يمكننا الاعتماد عليها في الخروج

بمواقف مختلفة من هذه المسألة، فمن خلال علاقاتنا الوثيقة، مر معظمنا بتجربة الوصول إلى مستوى من الثقة الذي أمكننا معه الاعتماد بعضنا على البعض الآخر بالمفهوم العميق لهذه العبارة، ومعظم الأميركيين يتطلعون لإقامة مثل هذه العلاقات مع نخبة مختارة من الناس، وعندما لانتمتع بمثل هذه العلاقات، نتألم بطريقة يصعب وصفها.

ولأسباب ثقافية، يلاحظ أن عبارة «التبعية» من العبارات التي لاتبعث على الارتياح في الغرب، ولأسباب عملية، فإن الإفراط في الاستقلالية قد تكون مبعثاً لعدم الارتياح أيضاً، فمقاومة الاعتماد على الغير والاهتمام الثقافي للتركيز على وجوب «قيام المرء بما يخصه من عمل» تعتبر من المشكلات القائمة بالنسبة للعديد من الأميركيين - حيث أن تحقيق المستوى المناسب من الاستقلالية كثيراً ما يتضمن نفس القدر من المتاعب التي يواجهها المرء عند التعامل مع مشاعر التبعية والاعتماد على الآخرين . فهذا الانشطار الثنائي في المواقف يفرض علينا نوعاً من الاختيار بين أمرين متناقضين إلى أبعد الحدود، وهذا يؤثر على قدراتنا على استيعاب وتقبل الحقيقة، فالذي يحتاج إليه، هو تنمية مفهوم أكثر وضوحاً للعمل المشترك الذي يمكننا من الاحتفاظ بأفضل الجوانب الإيجابية لكل من الاستقلالية والتبعية، مع التخلص من الجوانب السلبية التي ينطوي عليها هذان المفهومان، وبحقق اليابانيون هذا من خلال مفهوم العبارة (وا - wa) التي تعني من الناحية الفنية الوثام على مستوى المجموعة، ولكن معناها الكامل يتضمن سلسلة من المفردات الإنجليزية التي تشير في مدلولاتها إلى - الوحدة، والتماسك وروح الفريق^{١١}، فالغربيون يرون بتجربة الوثام هذه بصفتهم أعضاء في فريق رياضي أو مجموعات اجتماعية محكمة العلاقات، وقد تعرفنا جميعاً على مثل هذه المواقف التي يكون فيها كل واحد منا متناغماً مع روح الجماعة حيث يبذل الجميع الجهود لضمان الحفاظ على هذه الحالة من المشاعر الطيبة . وهذا هو الوثام بعينه^{١٢}.

جماعة العمل

إن المفاهيم المتعلقة بالذات والمواقف تجاه العمل المشترك تلعب دوراً حيوياً في إطار جماعات العمل في اليابان، وجماعة العمل هذه تعتبر بمثابة حجر الأساس بالنسبة للمنظمات اليابانية، ونظراً للأهمية التي يوليها الفكر الياباني للجهود الجماعية، فإن اليابانيين تجدهم بالغى الحساسية والاهتمام بالتفاعلات والعلاقات التي تتم على مستوى المجموعات، فهم يقدرّون ظواهر العمل في جماعات من النواحي الأخلاقية والعاطفية أكثر من تقديرهم لما يلعب من أدوار أو يؤدي من مهام^{١٣}، ونظرتهم الى الجماعات هي أقرب إلى نظرة الغرب تجاه العلاقة الزوجية، والشيء الملفت للنظر أن المسائل التي يركز عليها اليابانيون في علاقات العمل هي نفس المسائل التي نوليها اهتمامنا عند بحث علاقات الزواج مثل الثقة والمشاركة والالتزام^{١٤}. وعلاقات جماعة العمل في اليابان شأنها في ذلك شأن الزواج في الغرب، تفرض على المرء القيام بدوره لأداء بعض المهمات التي قد لا تكون واضحة المعالم باستمرار، والتي قد تحتاج الى شيء من إعادة النظر وتتطلب قدراً متواصلاً من الاستثمار العاطفي، والتأهيل الأساسي للمدير الياباني هو استحوازه على قبول ورضى الجماعة، بحيث أن جزءاً فقط من ذلك القبول يكون قائماً على ما يتحلى به من جدارة في اختصاصه، فالاهتمام الرئيسي ينصب على تحقيق التلاؤم والوثام مع روح الجماعة^{١٥}، وفي الغرب فإن قادة جماعات العمل يميلون إلى التركيز على مهمات العمل مع إهمالهم في الأغلب للأنشطة التي من شأنها أن تحافظ على ترابط الجماعة، بينما يلاحظ في اليابان أن المحافظة على رضى مجموعة العمل يسير جنباً إلى جنب مع الدور الموكل لهذه الجماعة، و يتطلع اعضاء مجموعة العمل إلى رئيس مجموعتهم و يعلقون عليه آمالاً كثيرة، حيث أنه قد تظهر العديد من المشكلات الخطيرة في حال تجاهل أهمية المحافظة على الجماعة، وهذا ينطبق على جماعات العمل في الولايات المتحدة أيضاً، واليابانيون يعلمون علم اليقين بأنهم عندما يؤسسون جماعة من جماعات العمل إنما هم يقومون بذلك بإيجاد قوة قد تكون مصدراً

للمتعاب، فهم يعلمون انه من السهل تعطيل إنتاجية الجماعة، كذلك فإنهم على وعي تام بأهمية المحافظة على الجماعة والوفاء بكافة متطلباتها، ونتيجة لذلك تجدهم يصرفون شئون الجماعات بقدر كبير من الحرص والاهتمام، وهونفس القدر من الحرص الذي يتوخاه المدير الأميركي لتحقيق أهدافه من الإرباح في نهاية العام، وفي الوقت الذي يلاحظ فيه أن عدداً كبيراً من المؤسسات الأميركية قد تبنت أساليب «العمل بروح الفريق» في السنوات الأخيرة، إلا أن النجاح لم يتحقق بشكل كامل، والسبب في اعتقادنا هو أن المديرين الأميركيين ليسوا على يقين تماماً بأن مجموعات العمل هذه التي يقومون بتشكيلها تتطلب قدراً كبيراً من الطاقة والعناية إذا أرادوا أن يكتب لها الاستمرار^{١٦}.

وبالنسبة لليابانيين فإن مولد جماعة من جماعات العمل يحمل في ثناياه العديد من الاهتمامات والمشاعل ومشاعر القلق كالتي ترافق مولد طفل جديد، فالجماعات الحديثة التكوين تحتاج إلى التشجيع والرعاية والانتباه، والمشاركة في الجماعة يزيد من أعباء المدير وأعضاء الجماعة حيث أن هذه المشاركة تتطلب أن يصرف الجميع مزيداً من الوقت في الاجتماعات، والتفكير في الأمور، والمناظرة بمهارة تامة، والتنبيه للمراسم والطقوس المعتادة في مثل هذه الاجتماعات، وغيرها من الشكليات التي يجب توخيها للإبقاء على العلاقات الطيبة بين الأعضاء، وما لم تكافأ هذه الجهود من خلال إعطائها أفضل الخيارات والسماح لها بممارسة السلطة فيما يتعلق بما تتوخاه من نتائج، فإن نتيجة هذه الجهود ستؤول الى نوع من الشعور بخيبة الأمل وانحطاط الروح المعنوية، فعلى القائد أن يوازن بعناية وحرص بين ممارسته للسلطة المطلقة حيناً وبين استعدادة للاستجابة لمطالب أعضاء المجموعة حيناً آخر^{١٧}، وأخيراً فإن اليابانيين يعرفون حق المعرفة أن الجماعات عندما تتوسع في حجمها، بحيث يتجاوز عدد أفراد المجموعة الواحدة ثمانية أو عشرة من الأفراد، فإن ذلك سيتمخض عن قدر كبير من الصعوبة في المحافظة على أواصر العلاقات الشخصية والعاطفية بين أعضاء هذه المجموعة. وليس

من العجيب، والحالة هذه، أنه في ضوء الاهتمام الذي يوليه اليابانيون لتشكيل الجماعات والمحافظة عليها، وما يقابله من انشغال الأميركيين على نطاق ضيق وعلى سبيل الهواية فقط من غير اهتمام حقيقي في هذا المجال، فإن ما حققه الأميركيون إلى الآن من نتائج يشوبه الكثير من الخلط والارتباك.

ونظراً لأن تقويم الأداء لا يكون لأجل هذا الأداء بحد ذاته بقدر ما هو لأجل المجموعة التي قدمت هذا الأداء، فإنه من الأسهل بالنسبة لكل عضو من أعضاء هذه المجموعة، الموافقة على الأخذ برأي الأكثرية، وحتى رجال الصناعة اليابانيون، الذين ربما يكونون أكثر الناس تحفظاً على تحقيق الأرباح والمصالح الذاتية، تجدهم يلاحقون مصالحهم الذاتية هذه باسم المصلحة الجماعية، فالخراطق التنظيمية في اليابان تظهر فقط الوحدات الإدارية التي تضم مجموعات العاملين، وليس المناصب الفردية أو مسميات الوظائف أو أسماء الأشخاص^{١٨}، وعندما يقوم المدير الياباني بالتعريف لنفسه تجده يؤكد على انتمائه إلى المجموعة أكثر من التركيز على مسمى وظيفته أو مسؤولياته الشخصية. فالولاء للمجموعة يعتبر من أبرز خصائص الشخصية التي تستحوذ على الاحترام الذي يقابله في الغرب، نفس الدرجة من الاهتمام بكمال الشخصية، فنجد أن حقائق الحياة اليومية تكمن ضمن أنماط العمل الروتيني للمجموعة ويعزز من خلال التفاعل مع الآخرين^{١٩}، والأفراد الذين لا يجذون سبيلاً إلى التقدم أو الذين تكون تطلعاتهم وطموحاتهم محدودة والتزاماتهم ضيقة، تجدهم يستجيبون، في الأغلب، لمتطلبات مجموعة العمل لما يلاقونه من خلالها من تقدير اجتماعي وشعور بالانتماء، فمجموعات العمل توفر الروابط الاجتماعية الهامة في اليابان، واليابانيون لا يجذون البقاء خارج المجموعة، فعندما يتقاعد العمال اليابانيون فإنهم لا يشعرون بأنهم قد افترقوا عملهم بقدر شعورهم بأنهم سيفترقون الانتماء إلى جماعاتهم^{٢٠}. وربما ينطبق هذا الوضع على المتقاعدين من الأميركيين أيضاً.

والمحافظة على العلاقة الصحية الطيبة بين أعضاء الجماعة يتطلب إقامة

الاتصالات الشخصية الثابتة والمستمرة. ففي الظروف الاعتيادية، كلما يقضي الياباني خمسة وعشرين ساعة في العمل، تجده يمضي ساعة أخرى في توطيد أواصر العلاقات الاجتماعية مع بقية أعضاء جماعته^{٢١}، والنشاطات التي يمارسها اليابانيون بعد ساعات الدوام تساعد الى حد بعيد في إصلاح ذات البين وتسوية الخلافات التي تطرأ أثناء ممارسة العمل، واليابانيون يستخدمون التفاعل الاجتماعي بنفس القدر الذي يستخدم فيه الأميركيون أسلوب التذمر وإبداء الشكوى للزملاء. وهذه العملية تساعد على شفاء صدر المرء مما يلحق به من أذى واصابات نفسية أثناء ممارسته للعمل.

ومثل هذا التركيز على الأمور المتصلة بمصلحة الجماعة قد يبدو غريباً لولا حقيقة هامة واحدة، فهناك بعض الدلائل الآخذة في التزايد على أن الحقيقة (وليس الأحلام) التي تتعايش معها العديد من المؤسسات الأميركية، تتفق إلى أبعد الحدود مع ما قدمناه من وصف^{٢٢}، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن مديري الإدارة المتوسطة يصرفون ما بين ثلث إلى نصف وقتهم في أنشطة جماعية، بينما يصرف رجال الإدارة العليا ستين (٦٠) بالمائة من وقتهم على هذه الأنشطة، والأكثر غرابة، أن العديد من المديرين يصرفون نفس القدر من الوقت في العلاقات الاجتماعية خارج جو العمل مثلهم في ذلك مثل نظرائهم من اليابانيين^{٢٣}، وباختصار، فإن العديد من المديرين اليابانيين يعيشون في عالم يتوافق إلى حد وثيق مع أسلوب الحياة اليابانية، ولكن الفارق الرئيسي أن الأميركيين يواجهون هذه الحياة الاجتماعية بمواقف أكثر سلبية مما هو الحال في اليابان، كذلك فإن العديد من اليابانيين يعانون من نوع من ثنائية المشاعر والتناقض الوجداني تجاه مثل هذه المسائل، فتجدهم يتبرمون لأنهم يجدون أنفسهم مضطرين لممارسة هذه العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل، ولكننا جميعاً نعترف إلى حد ما بضرورة هذه الأنشطة لإشباع الاحتياجات الإنسانية وللمساعدة في تحقيق أهداف المنظمة علاوة على ما تتمخض عنه هذه اللقاءات من رعاية وتعزيز لتماسك جماعات العمل وأفراد العاملين في هذه الجماعات.

وننتقص أحياناً من عملية انخراطنا في جماعات، حيث نصف هذه العملية بأنها من الواجبات المتعبة التي يفرضها الآخرون علينا، فاللغة التي نستخدمها لوصف مشاعرنا تجاه هذه العملية توحي بهذه المعاناة، من امثال : «التفكير الجماعي» «الإمساك بالأيدي» «الأخذ والعطاء» «حقل لعين آخر لتوزيع الجوائز» فهذه تعابير تنطوي في ثناياها على عدم الاحترام والتقدير لدورنا في المحافظة على تماسك الجماعة، ويلاحظ أن هذا الانتقاص قد يتمثل أحياناً في التعريض بالآخرين ووصفهم بعدم النضج وعدم الشعور بالأمن أو بالسلوك الصبياني أو بالتكاليف أو بالأطوار الغريبة. ومعظم الأوصاف التي تدم الأنشطة الرامية إلى رعاية الأنشطة التي ينبغي ممارستها ضمن مجموعات العمل إنما تستمد جذورها من استنكار العديد من المديرين الذكور وشعورهم بالحرج للقيام بأعمال جرت العادة أن تتولاها النساء في اطار الثقافة الاميركية، فكأنما الرعاية حصر على الأمهات لا على الآباء (وهو الموقف الذي ربما كان وراء تعزيز المشاعر التي تدفع بالأطفال الأميركيين إلى الاستقلالية في فترة مبكرة من حياتهم). فالأب التقليدي يقوم بوضع الأهداف والمعايير لأطفاله ويطري عليهم المحبة و يتقبلهم على ما هم عليه سواء كان أداءهم جيداً أو رديئاً، ومثل هذا القبول غير المشروط يعتبر المهمة التقليدية التي جرت العادة أن تقوم الأمهات بتوليها.

وفي ضوء هذا، فمن الجدير بالملاحظة أن دخول المزيد من النساء إلى المناصب الإدارية كان من الأمور الصعبة بالنسبة هن وللرجال على حد سواء، والسبب في ذلك يعود جزئياً إلى الأدوار التقليدية الموكلة إلى النساء، وبخاصة ما عهد عنهن من الاعتماد والاتكال على الرجل، و يبدو أن النساء قد «تعلمن» وتم ترو يرضهن على تقبل المزيد من الاتكال والتبعية على الرجل في الماضي، وعلى التطلع إلى العمل المشترك في المنزل، وفي الآونة الأخيرة، فإن العديد من النساء اللواتي يتصفن بالكفاءة واللواتي استطعن الوصول إلى أرقى مناصب المسؤولية، لا يواجهن فقط مشكلة تحرير أنفسهن مما تم ترو يرضهن عليه من مشاعر التبعية التي مازالت تؤثر على نفوسهن، ولكن

أيضاً مشكلة كونهن أكثر مقدرة على العمل المشترك مقارنة بالرجال الذين يعملون لحسابهن أو بالتعاون معهن ، وعندما يصلن إلى مراكز الإدارة المتوسطة ، تأخذ هذه السيدات بالشعور بالعزلة لاستقلالية الرجل وعدم التعامل معهن ، مما يشعرهن بنوع من الألم . وبالإضافة إلى ضرورة تحريرهن مما علق في أذهانهن من مشاعر التبعية التقليدية ، فإن عليهن أن يتقبلن أيضاً انحسار العلاقة بينهن وبين زملائهن من الرجال الذين يتمسكون باستقلاليتهم في ممارسة ما يوكل إليهم من أعمال ، وعليه فإن الإداريات من النساء غالباً يسعين ويتوصلن فعلاً إلى مستوى أرقى من القدرة على العمل المشترك مقارنة بزملائهن من الرجال ، ولكن هذا لا يمنحهن شعوراً كبيراً بالسعادة والرضى لعدم تعاون الرجال معهن في هذا الخصوص ، والسبب في ذلك أن الزملاء من الرجال قد ينظرون إلى مسألة تبادل الأدوار التبعية في إطار علاقة تتسم بالدعم والمساندة على أنها من الأمور المحظورة من الناحية الثقافية ، حيث أن ذلك قد ينطوي على شيء من التهديد للفوارق في الأدوار الموكلة لكل من الجنسين على حدة ، وإننا نقدر - نتيجة لهذه المواقف - أن العديد من الشابات من النساء اللواتي قد يحصلن ما يحصله زملاؤهن من الجنس الآخر من المناصب التنفيذية العليا ، قد لا يستطعن مواصلة المسيرة في هذا النوع من العمل ، فإذا كن على وعي برغباتهن في تبادل الأدوار التبعية والرعاية في إطار علاقات العمل القيمة القائمة ، وواجههن الجنس الآخر بالرفض ، فإن موقفهن يكون أشبه بموقف حيادي ، لاهو بالآخذ ولا بالمعطي ، ولكننا نشعر بأن النساء يعطين في الواقع أكثر مما يأخذن ، وهذا هو الذي يحملهن على ترك العمل إكراهاً ، فالمجتمع يتوقع منهن تقديم الرعاية دون أن يحصلن على ما هن أحق به من رعاية ، وربما يخطر لبعض القراء ما خطر لنا نحن أيضاً ، وهو أن أهم ما يمكن لمعظم النساء تقديمه لحياة المؤسسات هو اعطاء المثال الحسن لتحملهن لأدوار العمل المشترك الذي ينبغي للكثير من الرجال تعلمه ، وقد يكون هذا هو الدواء المر الذي يصعب على كثير من المديرين التنفيذيين شربه ، ولكن البحوث التي أجريت عن ادخال

«الغرباء» الآخرين في الشركات تشير الى أن تلك الشركات التي توظف هذه الأقليات تكون إدارتها أفضل من تلك الشركات التي لا توظف هذه الأقليات. و يبدو أن توظيف عناصر من «ثقافات» مختلفة في أية مؤسسة من شأنه أن يوسع من ذخيرة هذه المؤسسة أو حصيلتها من أنماط السلوك، الأمر الذي يجعل هذه المؤسسة أكثر فاعلية بشكل عام. ومهما كانت الحالة، فإننا نقترح على الشباب ممن يعملون في وظائف الإدارة التنفيذية و يشعرون بالحاجة الى ممارسة العمل المشترك أن يبحثوا عن العمل في تلك الشركات التي تمارس قدرأ أكبر من العمل المشترك والتي تقدر هذا العمل المشترك أكثر من غيرها، وفي مرحلة لاحقة، ومع تحقيق المزيد من التطور في مهاراتهم الفنية والاجتماعية والعلاقات الشخصية المشتركة، وكذلك مع تحقيق مزيد من الاستقرار والنضج في حياتهم خارج نطاق العمل، فقد تكون الفرصة مهيأة أمامهم للعمل في أجواء أقل تجانساً.

ضبط النفس

إن الحضارة التي تشتمل وتقدر فعالية العمل الجماعي لا تشجع الأداء الفردي. فالنجاح معناه النجاح في إطار المجموعة، وليس من العجيب والحالة هذه، أن اليابانيين قد طوروا نظاماً للقيم يعزز السلوك الفردي الذي يتفق ويتلاءم مع العمل الجماعي.

وقد تعرف معظم الأميركيين الى النواحي الجمالية الكامنة في الطراز الياباني من التصميمات^{٢٥}، فنلاحظ من خلال هذه التصميمات أنها تحبذ الرجوع إلى الفطرة والابتعاد عن البدع الزائفة، فالفن الياباني ينظر إلى التباهي الملفت للأنظار وإلى الزخارف على أنها من الأمور السوقية المبتذلة، بينما ينظر إلى البساطة وعدم المغالاة مع شيء من الاحترام واعتبار ذلك دلالة على التقدم الحضاري. فهذا الذوق الياباني الذي يحبذ البساطة في الأناقة يعود إلى عهود قديمة و يعطي تناقضاً واضحاً مع الميول الغربية نحو الوفرة والتعقيد، فالهندسة المعمارية في اليابان، على سبيل المثال، تقدر بما تنطوي

عليه من حسن البنية والمواد بنفس القدر الذي تقيم بما تتحلى به من بساطة التصميم بشكل عام .

وبنفس الطريقة ، فإن التواضع وضبط النفس يُعتبران من القيم البالغة الأهمية في الحياة التنظيمية في اليابان ، وفي الوقت الذي قد لا يقارن معه اليابانيون بين ما لديهم من ذوق جمالي وما يتوفر لديهم من نماذج السلوك الشخصي ، فإنهم يقدرّون إلى أبعد الحدود أسلوب السلوك الذي يتصف بكونه عملياً وخالياً من التكلف أو الكبرياء المصطنعة أو القطرسة ، ونلاحظ هذا الأمر جلياً في نوعية رؤساء الوزراء اليابانيين الذين يتصفون بالبساطة في السلوك والتصرف مقارنة بالرؤساء الأميركيين أو بالقادة الغربيين عموماً ، وفي لعبة كرة القاعدة (البايسبول) ، فإنه لا يكون لضارب الكرة واللاعب الذي في وسط الميدان أية قيمة أو اعتبار مهما كان على مستوى عالٍ من البراعة والقدرة إلا بعد أن يطور هذا اللاعب لنفسه القدرة على النماذج في إطار من الوثام الذي يتحلى به الفريق . ففي اليابان لا يوجد من يدعو للتمييز الفردي ، والتركيز في هذه البلاد إنما يكون على ممارسة المرء لدوره حسب متطلبات الظروف ، والعمل بكل بساطة ومن غير إحداث أي جلبة ، وهذا الموقف يساعدنا على تفسير السلوك الذي سبقت الإشارة إليه من جانب المراقبين ومديري الإنتاج في ماتسوشيتا ، والذين يعتبرون من الأعضاء ذوي النفوذ في المنظمة ولكنهم اختاروا عن قصد لعب الأدوار الموكلة إليهم تحت مظلة مديري الأقسام ، والمديرون الذين يتصفون بالمهارة ، سواء في الشرق أو في الغرب ، هم الذين يعلمون حق العلم انه ليس ثمة أمر يساعد على تحقيق الوثام وبالتالي تحقيق الا نجاز أكثر من الزهد في الحصول على المركز أو السمعة . فالمديرون الذين يحاولون العمل بصمت وهدوء هم الأكثر قدرة على الإنجاز من أمثالهم الذين يسعون الى المنافسة المكشوفة للحصول على الشهرة ، وعليه ، فإن نظام القيم الياباني الذي يكفيء بشكل صريح هذا النوع من السلوك يساعد في الواقع على تعزيز إمكانات تحقيق العمل المؤسسي في وثام تام داخل المنظمة .

الاجتماعات: اختبار الكشف عن الثقافة

إن الثقافة تؤكد وجودها غير المرئي من خلال تأثيرها على أنماط الاتصال اليومي سواء في المنظمات اليابانية أو الأميركية، و يتجلى أثر هذه الثقافة في الاجتماعات أكثر من أي شيء آخر، وفي الغرب تبذل جهود مضمّنية لجعل الاجتماعات أكثر كفاية، من حيث تقصير أحدها، أو لتجنب عقد بعضها أساساً، وبرغم أن الغرب ينظر نظرة متأصلة في التحيز تجاه جدوى الاجتماعات، إلا أنها بالرغم من كل ذلك ما زالت تعقد وما زالت تعتبر أفضل الوسائل المعروفة للمشاركة الفعالة في المعلومات، والحل الجماعي للمشكلات والعمل المنسق.

وقد سبق لنا الإشارة إلى حقيقة أن الثقافات المختلفة تتباين في درجة تركيزها على الاتصال الصريح والتعقل في عملية الاتصال، فالثقافات الناطقة بالإنجليزية تعلق أهمية كبيرة على الدقة في التعبير، وعلى السرعة في اتخاذ القرارات، وعلى العرض الذي يتسم بالوضوح والمنطق، فهذه الثقافة تمجد العقلانية في المداولات، ولكن كثيراً ما تصبح العقلانية هذه هدفاً قائماً بذاته، فالذين حضروا الندوات الأكاديمية يعرفون حق المعرفة مدى هيمنة الاستعمار الفكري على قدرات المرء في الاصغاء وتكامل المعلومات الجديدة بطريقة تتسم بالابدياع.

والواقع أن المناقشات الجماعية واتخاذ القرارات تتم من غير تحيز لجانب على حساب الجانب الآخر، وذلك في أجزاء كثيرة من العالم غير الغربي، حيث يلاحظ أنه من غير المؤلف أن يقوم الناس بحصر خلافاتهم من خلال تضخيم هذه الخلافات، فنذكر على سبيل المثال كيف أن المديرين العاملين في ماتسوشيتا كانوا ينظرون إلى «الخلافات» على أنها من الأمور التي تحتاج إلى تعديل مشترك في المواقف، بينما في شركة آي تي تي كانت هذه الخلافات تتخذ شكل المنافسة التي لا بد أن يكون فيها طرف فائز وطرف خاسر.

ولننمعن النظر الآن في الحوار التالي. وهو يصف اجتماعاً جرى عقده منذ نصف ساعة، والغرض الظاهري لهذا الاجتماع لم يعد الآن معروفاً حيث ضاع هذا الهدف في خضم الاهتمامات المتضاربة وجداول الأعمال غير المعلنة، فتجد أحد المشاركين في هذا الاجتماع يطلب المتحدث لوهلة قصيرة فيقضي وقتاً طويلاً في إعطاء بعض الإيضاحات المفصلة فيتجاوز الوقت المحدد دون أن يصل إلى النقطة التي يريد إيضاحها، فيأخذ المرء يستمع إلى الصوت الذي بداخله بنفس القدر الذي يستمع فيه إلى صوت هذا المتحدث الظاهري، ولوهلة من الزمن تفرض اللياقة على المرء أن يصغي وينتبه إلى هذا المتحدث وهذا في حد ذاته يتطلب صرف قدر كبير من الطاقة التي تكون على شكل نظر إلى المتحدث وابداء تعابير الوجه التي تنم عن التهذيب والرغبة والاهتمام بالموضوع. ولكن مع استمرار الشرح، فإن نظرات المستمع تأخذ في التجوال مشيرة بذلك إلى أن ذهن المستمع قد بدأ ينصرف عن الموضوع أيضاً، وفي محاولة للتخفيف من الإعياء الناجم عن حالة الملل يأخذ عقل الإنسان في البحث عن طرق مختصرة للإلمام بالموضوع، وذلك بمحاولة التعرف إذا كان المتحدث ما زال في صلب الموضوع أم أنه خرج عن هذا الموضوع. وفي هذه اللحظة يورد المتحدث مثلاً يسترعي انتباه المستمع، فيظن بأنه يوافق المتحدث في الرأي، ولكن الصورة تكون غامضة بحيث لا يمكن للمرء تفسير الموقف بطريقته الخاصة، وهنا يعود الذهن إلى حالة الشرود من جديد، متذرعاً بالادعاء بأنه يعرف ما يرمي إليه هذا المتحدث والهدف الذي يقصد الوصول إليه. ولكن المتحدث قد يورد مثلاً آخر لا يتفق معه هذا المستمع، فيأخذ دماغ هذا المستمع يُعدّ العدة للرد على هذا المتحدث، وهكذا.

والدراسات التي أجريت في عملية الإصغاء في مثل هذه المواقف تكشف النقاب عن حقيقة أننا نستوعب فقط ثلاثين (٣٠) بالمائة مما نسمعه^{٢٦}. والسبب في ذلك يعود لكون عملية الإصغاء عملية متعبة للغاية. ومعظم المستمعين يكون انتباههم مشدوداً إلى المتحدث فقط للدقائق القليلة الأولى من الحديث، وبمجرد إلامهم بمغزى الحديث تجدهم

يعزفون عن الاستماع ، وعندما يوحى المتحدث من نبرة صوته ، أنه قد اقترب من اقفال الموضوع تجد الحاضرين يستردون أنفاسهم و يبدون الاهتمام بالموضوع من خلال إعطاء تعليق مقتضب أو إبداء معالم الوجه المبهمة التي تكون من الغموض بما يكفي لإخفاء حقيقة أن ما استوعبوه من هذا الموضوع لم يكن سوى النزر القليل . وهذه العملية تحصل عشرات المرات كل يوم في حياة أى مدير عادى .

وبينما يلاحظ أن الطرق المختصرة للتخفيف من التعب الذي يرافق عملية الإصغاء تعتبر من الطرق المعروفة عالمياً ، إلا أن مختلف الثقافات تتباين إلى حد بعيد في تقديرها لهذه المشكلة وفي الطرق التي تحد من القدرة على الاستيعاب أو تعاون على المزيد منه ، وهنا يدخل في الموضوع عدد من وسائل الترشيح الثقافي التي سيجري بحثها في هذا الفصل ، وعلى سبيل المثال ، ذكرنا بعض القيم الثقافية المتعلقة بفردية الإنسان . وتبين لنا أن الغربيين يميلون إلى الاعتقاد في أنه على الإنسان أن يتصرف من منطلق ما تتصف به شخصيته من خصائص متميزة ، ولكن تطوير شخصية المرء مرتبط بقيم مجردة ، وعلى سبيل المثال ، يعتبر المجتمع أنه من دلائل النضج أن يكون لدى المرء فكرة مستقلة واضحة المعالم عن ذاته ، ولكن ما هي النتائج المترتبة على هذا الاتجاه الغربي لتمييز الانسان لذاته عن الآخرين ؟ ومن ناحية ، فإن هذا الموقف يعوق من القدرة على الاستماع ، حيث أن انفراد المرء في شخصيته يرافقه على الأغلب موقف يحكم من خلاله المرء مسبقاً على مايقوله الشخص الآخر ويخالفه الرأي ، وعليه فإن درجة «موافقتنا» أو «عدم اتفاقنا» في الرأي مع الآخرين ، ومدى تأثير ذلك على تقليص أو تعزيز شخصيتنا ، هي التي تحدد ما سنقوم بالاستماع اليه والكيفية التي نستجيب بها لهذا الحديث .

وفي المقابل ، فإن اليابانيين تجدهم يتمسكون بأخلاقيات يراعون من خلالها الموقف وتبلي عليهم الإصغاء بمزيد من الموضوعية والتجدد دون أن يسمحوا لمواقفهم الأنانية بالسيطرة على قدراتهم على الإصغاء ، وتجدهم يضعون مبادئهم الخاصة في حالة من

الحياد المؤقت، ويعتبرون أنفسهم جزءاً من المجموعة في أي موقف من المواقف، وبالتالي فإن هذه المجموعة تتقبل وجودهم وتجدهم يتأقلمون مع الظروف السائدة في الاجتماع، ويستوعبون الأفكار دون إصدار أحكامهم الشخصية عليها مباشرة، وبهذه الطريقة، فإنهم يتيحون الفرصة لتبلور حقيقة فريدة من نوعها في كل موقف، وهذه الأخلاقيات لمراعاة الموقف هي التي تمكن اليابانيين من تبادل وجهات النظر المختلفة من غير الوقوع في خلافات وتناقضات شخصية مع الآخرين، فتجدهم يناقشون المسائل بامعان دقيق وبشكل كامل، ولكن بعد التعبير عن كافة وجهات النظر، فإنهم يكونون أكثر رغبة في التوصل إلى قرار بالإجماع^{٢٧}.

والواقع أن الفارق بين السلوك الذي يراعي الموقف والسلوك الفردي المتصلب في الرأي يعتبر من الأمور الحاسمة في تحديد الكيفية التي ينظر فيها الإنسان إلى الاجتماعات. فنظرة الانسان الغربي إلى ذاته تجدها تتمزق ما بين ولائه لهويته الخاصة من ناحية واحترامه لبقية اعضاء المجموعة من ناحية ثانية. والإنسان الياباني يشعر هو الآخر بهذا التناقض، ولكنه يكون بدرجة أقل من الحدة، وبالتالي فإن الحوار الداخلي بين المرء ونفسه، والذي يؤدي إلى شرود الذهن يكون أقل خطورة بالنسبة للإنسان الياباني. كذلك فإن القيم الثقافية اليابانية تكافئ الذين يساعدون على تعزيز تبادل وجهات النظر في حالة من الوثام والانسجام، ولكن القيم الثقافية الغربية لا تكافئ هذه المواقف، برغم أن الانسجام يعتبر من الأمور المحمودة في الغرب. فالإنسان في الغرب يقاوم فكرة كبت فرديته ويشعر على الأغلب بالحاجة إلى تسجيل النقاط في لعبة يكون فيها طرفاً خاسراً والطرف الآخر هو الكاسب، وبالرغم من ذلك، فإن معظم الناس في الغرب قد يجدون أنفسهم في مواقف الأقلية، وبرغم أنهم يحاولون فرض وجهات نظرهم بكل ما لديهم من قوة، إلا أنهم يدعون في النهاية لرأي الأغلبية. والشيء الملفت للنظر أنه من غير توفر القيم الثقافية التي تضيف شيئاً من الشرعية على هذا السلوك، فإن الإنسان يجد نفسه يعاني من مشاعر خيبة الأمل لإحساسه بأنه قد

أخفق في إقناع الآخرين ، أو بأنه كان ينقصه الإيمان الراسخ فيما يدافع عنه من مبادئ أو أنه لم يكن قادراً على المناظرة بشكل فعال أو بأنه قد خسر اللعبة .

ونحن لاندعوا إلى أن يتخلى الأميركيون عن نظراتهم إلى ذاتهم وعن المسئولية التي ترافق هذه النظرة والتحول للسير في ركاب الآخرين وفقد توجهاتهم الذاتية ، حتى وإن كانوا قادرين على ذلك ، ولكن طرق تفكيرنا وحكمنا على أنفسنا ينبغي أن تتوسع بحيث نعود قادرين على تقبل النتائج التي قد لا تكون بالضرورة متفقة مع مصالحنا الذاتية بالكامل ، والنجاح لا يتطلب التلون بلون الجماعة في سبيل خدمة الانسجام العام في كافة الأوقات ، وحتى اليابانيون تجدهم يعبرون عن اختلافهم في الرأي بطرق صريحة أحياناً ، ولكنهم يعرفون متى يجارون التيار ولا ينظرون إلى أنفسهم نظرة سلبية في مثل هذه الظروف .

فاذا أمعنا النظر في بعض المديرين الغربيين الذين عرف عنهم أنهم من أقدر الناس وأكثرهم فعالية في الاجتماعات ، لوجدنا أن فعاليتهم هذه تنبثق عن مرونتهم في هذه الاجتماعات . والأشخاص الذين لديهم القدرة المستمرة على الإقناع هم الذين يندرون بأن يكونوا ممن يأتون إلى الاجتماع وهم مسلحون بالخطب التي أعدها من قبل . بل هم الأفراد الذين يمكنهم التعرف على آراء ووجهات نظر الآخرين والذين يمكنهم التوصل إلى حلول وسط أو حلول جديدة ، والذين يحتفظون بآرائهم مع السماح لأنفسهم بالاستمرار في تشكيل جزء من العملية ، ليقوموا بعد ذلك بالتدخل في الوقت المناسب والوصول بدقة النقاش إلى شاطئ الأمان ، فهم من النوع الذي يختار العبارات والصور الذهنية التي تساعد على تكامل الاهتمامات التي ينصب عليها فكر المجموعة بشكل عام ، ومفتاح النجاح في هذه الحالة هو البحث عن أرضية مشتركة ، وتقبل آراء الآخرين واستخدامها بطريقة خلاقة ومبدعة .

فاذا كنت تحاول الإمساك بسيارة تتحرك بدون سائق ، فإن أسوأ استراتيجية يمكن اتباعها هو أن تثبت قدميك في الأرض وتمسك في مقبض الباب ، أما الطريقة الأفضل

فتمثل بالسير بمحاذاة هذه السيارة، ومحاولة الوصول إلى مقعد القيادة والإمساك بعجلة القيادة والضغط على الكوابح، والبدء بالسيطرة التدريجية على هذه السيارة. والتدخل في المناقشات الجماعية لا يختلف عن هذا المثال، فالذين يتحركون في مجارة التيار يمكنهم من تحديد الوقت المناسب للتدخل واختيار العبارات والصور الذهنية التي تعزز من الاتجاه الفكري للمجموعة. فلا يجب ان يحاول المرء إيقاف التيار وإجباره على تغيير اتجاهه إلا نادراً.

تكاليف ومنافع الاتحاد في الرأي

إن ثمة farkاً دقيقاً بين المنافع التي يجنيها المرء من كبت مفاهيمه المسبقة والمخاطر المترتبة على الاستسلام لعملية «التفكير الجماعي»^{٢٨}. والتفكير الجماعي هذا يتحقق عندما تكون الضغوط في اتجاه تحقيق الوفاق أكبر بكثير من مجرد المناقشة الموضوعية، وعلى سبيل المثال، فإن التفكير الجماعي قد يقود إلى التعجل للتوصل إلى اتفاق قبل الأوان، أو إلى التوصل إلى اتفاق ظاهري فحسب. فالفكر الجماعي وما يرافقه من تقليص لممارسة التعبير الحر عن الذات قد يقود إلى قتل الفكر الخلاق كما هو حاصل في اليابان برغم تفوقها الصناعي، ولكن الواقع، أنه عند دراسة شركة ماتسوشيتا في العمق، لم تظهر في هذه الشركة أية بوادر لوجود عيوب في عمليات اتخاذ القرارات أو أية مبالغات في ممارسة الفكر الجماعي.

واتخاذ القرارات الجماعية بطريقة موضوعية قد يكون عرضة للخطر بطريقتين اثنتين: (١) بفعل المواقف المتحيزة أو الأهواء والمواقف المسبقة التي يتخذها الأفراد الذين يصرون على التمسك بآرائهم الخاصة فيخلون بذلك بجماعية القرار (٢) بفعل تقاليد المجموعة التي تضغط وتكبح الآراء المختلفة حتى وإن كانت وجهات النظر المختلفة بناءً ونافعة، فالثقافات الغربية تعاني من الموقف الأول، بينما تعاني

الثقافات الشرقية من الموقف الثاني، ولكن الغريب في الأمر أن العديد من المؤسسات الكبرى في الولايات الأميركية تعاني من هاتين المشكلتين معاً. ومن أهم واجبات المدير الذى يتولى إدارة الاجتماعات هو تجنب هذين الموقفين المتطرفين معاً، وهذا الأمر يستغرق قدراً كبيراً من المهارة للحد من الفرص التى تعطى لمن يطنبون في الحديث من ناحية وللتشجيع على تداول وجهات النظر المختلفة من ناحية ثانية.

العلاقة بين المناصب العليا والمناصب الدنيا في التنظيم

إن الافتراضات المختلفة بشأن العمل المشترك والالتزامات المتبادلة تؤثر إلى حد بعيد على الحياة التنظيمية الحديثة، وكما لوحظ من قبل، فإن مفهوم الإنسان الذاتى عن حالة الذات يعزز من مشاعر التعاون والتآلف، فطاقات الإنسان الياباني التي يستمدّها من مشاعر الالتزام، والعمل المشترك، والشعور بالانتماء، يبدو أنه بالإمكان توظيفها بشكل مثمر لتكون بمثابة قوة فاعلة لتحقيق التماسك في المنظمات، وحجر الأساس في قوس العمل المشترك هذا يتمثل في العلاقة القائمة بين المناصب العليا والمناصب الدنيا (أو بين الرؤساء والمرؤوسين)، وهذه العلاقة التى تقابلها علاقة المعلم الخاص بالتلميذ في الغرب، ربما أنها تعتبر واحدة من القوى البناءة إلى أبعد الحدود في إقامة علاقات عمل تتصف بالإننتاجية والانسجام التام في الشركات اليابانية. فاليابانيون جعلوا من هذه العلاقة دستوراً في حياتهم التنظيمية^{٢٩}.

وعلى النقيض من المؤسسات اليابانية، فإن الاتصال في المؤسسات الغربية يتم على مستويين اثنين: أولاً: الاتصالات الأكثر وضوحاً هي التى تتعلق بالأمور التشغيلية التى تتضمن المعلومات اللازمة لأداء الأنشطة اليومية. أما المستوى الثانى من الاتصال فيتعلق بالرسائل الوصفية، أي التى تتعلق بوصف العملية التى يتم بموجبها أداء العمل، وفي شركة آي تي نجد أن هذه الرسائل الوصفية تكون على شكل

حكم أو تعليمات من أمثال : «تعرف على الحقائق» ، «كن شجاعاً في مواجهة الواقع» ، «أعد خطة الأرباح الخاصة بقسمك» أما في شركة ماتسوشيتا فإن هذه الرسائل تتمثل في بعض الأقوال من أمثال «حقق أهدافك لخدمة المجتمع والفريق الذي تعمل فيه» . فهذه الرسائل الوصفية تتضمن بعض الإرشادات المتعلقة بقواعد التنظيم غير الرسمي (مثال ذلك : مانوع الخدمة التي يمكنك ان تطلبها من سكرتيرك ؟) ، وبمعرفة الأدوار (مثال ذلك : هل تنادي الموظفين الأعلى منك في المرتبة الوظيفية باسمائهم الأولى بطريقة غير رسمية) أو بأسماء عائلاتهم (بطريقة رسمية ؟) ، وأنماط السلوك (أي الكيفية التي يتم بموجبها معالجة الخلافات ؟) . فهذه الرسائل يتم إيصالها بشكل غير مباشر إلى أبعد الحدود ، أي من خلال التصرفات السلوكية غير اللغوية التي تقر شيئاً ولا تقر الشيء الآخر ، ومن خلال ما يتداول من قصص وأحاديث عن تاريخ المنظمة . ويقوم كل موظف باختزان هذه الرسائل الى حد ما ، ومن خلال حصيلته من هذه الرسائل يتصرف على ما هو متوقع فيه فوق الحدود المرسومة له في وصفه الوظيفي ، وما هي القوانين والجزاءات القائمة ، وما هي دلائل النجاح أو الفشل على حقيقتها وما هي أنواع السلوك التي تؤدي إلى هذا أو ذاك النوع من ردود الفعل والاستجابات .

ولقد تبين مراراً وتكراراً أنه كلما ارتقى المرء في المنصب داخل المنظمة ، كلما ازداد اعتماده في تحقيق النجاح على قدرته في استقراء هذه الإشارات والدلائل . فعند الالتحاق بالعمل لأول مرة ، تكون المهارة الفنية من الأمور الضرورية ، وكل الذي يحتاجه الموظف المستجد هو أن يدل نمط سلوكه على أنه قابل للتحسن والتطور ، أما على المستوى المتوسط من التنظيم ، فإن المهارة في التعامل مع الآخرين ، في الاجتماعات ، وفي تصريح الأمور بالعمل مع الزملاء ، والتعامل الفعال مع كل من الرؤساء والمرءوسين على حد سواء ، تلعب دوراً أكبر في تحقيق المزيد من النجاح ، وفي هذا المستوى ، يحتاج الموظف لمزيد من المهارات الاجتماعية نظراً للنقص النسبي في هياكل

وأوصاف الوظائف، ونظراً لأنه كلما كان المدير أعلى في المنصب كلما ازداد احتمال كونه يعرف شئون مديرين آخرين، وعليه فإن المعرفة الفنية بحد ذاتها لا تعود تجدي فتيلاً، أما على المستوى الأعلى من التنظيم فإن مهارات الاتصال والمهارات الفنية بحد ذاتها لا تعود كافية. فعلى المدير الذي يصل إلى هذا المنصب أن يكون له أسلوبه الخاص الذى يمارسه بطريقة تتفق مع الحظ والاتجاه الفكري الذى تحدده المؤسسة بقياداتها.

فعندما تعلمنا رقصة «خبث الثعلب» (fox trot) ورقصة «الفالس»، بدأنا فى تعلم الجوانب «الفنية» لهذه الرقصة - والتي كانت على شكل تعليمات كالتالى: ضع قدمك اليمنى فى هذا المكان وقدمك اليسرى فى ذلك المكان ثم اقفز لجمعهما معاً وارفع عن سطح الأرض وتحول لهذا الاتجاه ولذلك الاتجاه، وهكذا، وكانت هذه التمارين تستغرق أسابيع كثيرة حيث تكرر نفس الحركات وتتبع نفس التعليمات الى أن يتم إتقانها، وهذه الأيام يتعلم الشباب العديد من رقصات «الديسكو» المعقدة التى قد يستغرق تعلمها مئات الساعات من المراقبة لإتقان هذه الحركات، لكن هذه المهارة المعقدة لانحاول هذه الايام تعلمها من خلال تلك العملية الحسية المركزة التى كانت سائدة من قبل، فذهننا أصبح ينحصر فى الانسياق مع الأحداث والتعامل المباشر معها، فنتعلم من خلال الانتباه غير المركز، حيث نهضم ونستوعب المهارة بملاحظة كامل الحركات معاً مرة واحدة ثم بتقليد من نستطيع تقليده من هذه الحركات.

فتعليم أحد المروسين ليصل إلى درجة الفعالية فى عمله بالمنظمة، من خلال إعطاء المحاضرات عن التوازن بين الغموض والدقة، والتفاوض بشأن الموارد المتاحة، وتنظيم الموارد والامكانيات للإعداد لتنفيذ برامج العمل، كل هذه هي فى الواقع على درجة عالية من التعقيد شأنها فى ذلك شأن رقصة الديسكو، وبرغم ذلك، فإننا نجد العديد من المديرين الذين ينغمسون فى التفاصيل والعلاقات المعقدة الأشبه بتعقيد خرائط بيرت (Pert-chart)، يحاولون تجزئة هذه الأنشطة إلى خطوات قابلة للاستيعاب ومن ثم

تنظيم هذه الخطوات على شكل خرائط أشبه بأدلة التدريب العسكرية، ولكننا نعلم جميعاً أننا لا نستطيع خوض غمار الحرب لمجرد قيامنا بدراسة دليل من أدلة التدريب، كذلك لا يمكن للمرء أن يصبح فنناً بمجرد تلوين الخطوط التي يرسمها له الغير. فهناك بعض الأنشطة الانسانية المعقدة، والإدارة هي واحدة من هذه الأنشطة التي يسيطر عليها الجانب الجمالي الذي يتوخى التنسيق بين شكل وجوهر الأشياء وتحقيق الانسجام بينها، فتقسيم وإعادة تقسيم المهارات إلى أنشطة فرعية وإحداث هذه التقسيمات على شكل خطوات تدرس لا يمكن لها أن تعطينا نفس القدر من التعلم الذي يحصله المرء من خلال المرور بالتجربة الفعلية وبالملاحظة وفي خلال الشعور والإحساس بالشئ والتقليد العملي على الطبيعة.

وفي المنظمات اليابانية فإن العلاقة القائمة بين الموظف القديم والموظف المستجد تساعد على تحقيق هذا النوع من التعلم، فاليابانيون يركزون على العلاقة المشتركة بين هذين الشخصين، أما في الغرب فإن التركيز في مثل هذه العلاقة يكون على كل فرد وما يوكل اليه من دور في العمل، و يقر اليابانيون من غير خجل بأن العلاقة بين الموظف القديم والمستجد تقوم على وشائج عاطفية وعلى روابط عملية في آن واحد، فالموظف الكبير والموظف الصغير ينظر إليهما على أنهما مرتبطان معاً، بحيث ان نجاح أو فشل أحدهما يؤثر على الآخر، وهذه العلاقة ليست من قبيل العلاقات الهرمية المفروضة والتي ينبغي احتمالها، ولكنها علاقة تقوم على المنفعة المشتركة فهي من القوى التي تربط بين هؤلاء الموظفين^{٣١}. والموظف القديم الذي يعنى بالموظف المستجد يكون في العادة خارج نطاق علاقة العمل المباشر في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، ومن هذا المنطلق فإن هذا المعلم الخاص أشبه بالنسبة للمفهوم الغربي بالعراب (الذي يكفل ولداً بالعماد) الذي يتبنى هذا الموظف الجديد و يتكفل بتعليمه طرق العمل بالمؤسسة، على أن هذا النمط من السلوك أصبح الآن متأصلاً في المنظمات اليابانية لدرجة أنه لا يؤثر بالفعل على العلاقات الرسمية المباشرة بين الرؤساء والمرءوسين. فهذه العلاقات تعتبر أوثق

وأكثر إيجابية ودعمًا مما هي الحال بالنسبة لعلاقات الرؤساء - والمرءوسين في الغرب . والقواعد الأساسية التي تحكم علاقة الرئيس بالمرءوس في اليابان لا تلزم المدير الياباني باستمرار على التصرف كما لو كان هو الذي «يسيطر على دفة القيادة» . فالمدير الياباني لا يطلب منه مثلاً تلخيص مآدار في الاجتماع من نقاط بطريقة تدل على أنه سيد الموقف ، وأنه يقف على المسائل بنفسه وأنه الذي يمارس القيادة إلى الأبد ، بل على العكس من ذلك ، فإنه يكون على استعداد للكشف عن جوانب ضعفه وعن خصوصياته إلى مرءوسيه . (والحقيقة أن العديد من المديرين في اليابان يشعرون أنه بالكشف عن جوانب ضعفهم إنما يكونون في وضع أفضل للحصول على مساعدة مرءوسيهـم) . وإذا قارنا هذا بوضع المرءوسين في الغرب تجدهم يسعون لتبني واستشفاف جوانب الضعف في رؤسائهم ، والكشف عن خبايا عيوب شخصياتهم وعدم كفاءتهم في العمل ، فالموظف في الغرب لا تتاح له فرصة تقديم المساعدة المباشرة لرئيسه لأن ذلك يترتب عليه أن يتقبل الصورة الذهنية المرتسمة في الأذهان عن هذا الرئيس ، وذلك باعتبار أن الرئيس دائماً الأعلى وفي الموقف الأفضل .

ومن الفوارق الأساسية بين الشرق والغرب هو أن الرئيس الياباني يكشف النقاب عن مجريات الأمور وباطنها المستتر في كوامن شخصيته ، فمن خلال تركيزه على جوانب القوة في مرءوسيه والكشف عن جوانب النقص فيه ، فإنه في الواقع يستحث هؤلاء المرءوسين على العمل بطريقة تجلب المنفعة والفائدة المشتركة له ولهم جميعاً . فعندما لانعود ونأخذ الأمور بالحدس والبدية - وعندما نشترك في كشف النقاب والمشاركة في الأمور التي علمتنا ثقافتنا التستر عليها وإخفاءها - فإننا لانعود أكثر انفتاحاً وأقل تحفظاً فحسب ، وإنما يصبح كلا الجانبين - من رئيس ومرءوس ، قادرين على تأمين المساعدة المشتركة بينهما ، ويكون بإمكان الجانبين تحقيق النمو والتطور . فالرؤساء يصبح بإمكانهم التطور نظراً لأن المشكلة التي تواجههم أصبحت الآن على مائدة البحث لمعالجتها بطريقة صريحة ومباشرة ، والمرءوسون تتاح لهم فرص التطور أيضاً

لأنهم يعيشون في جو من علاقة التعلم الخاص التي تؤكد على جوانب القوة في شخصياتهم وتتيح لهم الفرصة في الوقت ذاته للتعرف على الكيفية التي يعالج بها مرءوسوهم ما يعانون منه من جوانب الضعف والقصور.

وللوهلة الأولى، فإن مثل علاقة العمل هذه قد تبدو للعديد من بأنها من أكثر التقاليد الشرقية تحيراً وغرابة إلى الآن، والحقيقة أن من بين الطرق المفيدة لتمكين الغربيين من تصور واقع مثل هذه العلاقات هي التعرف على العلاقة بين الرئيس والسكرتير في تلك البلاد^{٣٢}. ففي الوقت الذي يلاحظ فيه أن علاقة الرئيس بالسكرتير تختلف من عدة جوانب هامة في الشرق عنها في الغرب، إلا أنها تتصف بالتكافل والعمل المشترك وبالولاء المتبادل، فعلى الأغلب تكون أقدار الرئيس وسكرتيره مرتبطة معاً كما يتعارف على ذلك الجميع، والمديرون في المستويات المتوسطة فما فوق يصطحبون سكرتيريهم معهم عندما يترقون في مناصبهم الوظيفية، والهيبة والاحترام الذي يستمده السكرتير إنما يكون متناسباً مع ما يتحلى به رئيسه من هبة واعتبار، كما أن هذا السكرتير يستمد قوته الحقيقية بطريقة غير مباشرة من خلال تحكمه في جدول مواعيد رئيسه حيث يحدد له المعاملات التي يريد الاطلاع عليها ويرتب له أعماله حسب الأولويات، كما أنه يوصل له كافة المعلومات عما يدور في المكتب من أحداث، والسكرتير شأنه في ذلك شأن المرءوس المتلمذ الذي يتلقى الرعاية من موظف أقدم وأعلى مرتبة، فاعنه يحظى بمعرفة كافة خصوصيات رئيسه ونقاط ضعفه. فالسكرتير بالنسبة للرئيس أشبه بالقاعدة الأممية لتعزيز العلاقات الشخصية بينه وبين بقية العاملين في المنظمة والذي من غيره تخلو المؤسسة من مسحة العلاقات الشخصية.

ومن الواضح أن مقارنة علاقة الرئيس بالسكرتير بين الشرق والغرب ليست بالمقارنة السليمة. فالمرءوس المتلمذ في اليابان (كوهاي - Kohai) يختلف عن السكرتير في الغرب، من حيث أنه يتوقع أن يشغل نفس منصب مديره الذي يتلمذ على يده في الإدارة مستقبلاً، يضاف إلى ذلك أن صغار الموظفين المستجدين يجوز لهم تقديم أكبر

قدر ممكن من الأفكار والجهود للعمل ، أما السكرتيرون ، فبينما يمكنهم وضع جدول أعمال اجتماع من الاجتماعات ، إلا أنه يندر أن يصرحوا بأنهم هم الذين أعدوا هذا الجدول بدون التعريض بقدرات رؤسائهم الذين ساعدوهم في وضع هذا الجدول . ولكن إذا وضعنا هذه الفوارق جانباً ، فإنه يمكن القول بأن العوامل التي تعزز من علاقة الرئيس بالسكرتير تشبه إلى حد ما ، تلك العوامل التي تعزز من نظام العلاقة بين الموظف الكبير والموظف الصغير المتعلم على يديه ، وهذه العوامل تتمثل فيما يلي : (١) إن المركز والهيبة التي يتحلى بها كل منهما محدد بوضوح تام (٢) إن الموظف الكبير والموظف الصغير في إطار هذه العلاقة لا يكونان في وضع من التنافس فيما بينهما (٣) وإن اقدارهما واحدة للارتباط العضوي المشترك فيما بينهما .

والغريب في الأمر ، أن علاقة الرئيس - بالسكرتير التي يعرفها الغرب ليست معروفة في اليابان ، فهناك تجد المديرين يعتمدون على قسم مركزي للخدمات الكتابية ويكون التفاعل بين المديرين والموظفين الكتابيين أشبه إلى حد كبير بعلاقة المعاملات ، و يعلق أحد المديرين اليابانيين على هذا الوضع بقوله : «أنتم الأميركيون تحملون علاقة الرئيس بالسكرتير بقدر كبير من الاهتمام والمساعدة المشتركة ، بينما تمنعون ذلك عن العلاقة بين الرئيس - والمرئوس أو بين الزملاء من نفس المستوى التنظيمي ، وفي اليابان فإن العكس هو الصحيح تماماً . فنحن نقوم بأشباع حاجاتنا العاطفية ونطور أقوى أواصر العلاقة فيما بين الزملاء في إطار كادرفني أو تخصصي ، ونحن لا نحتاج للإثقال على الموظفين الكتابيين بمثل هذه العلاقات »^{٣٣} .

والبحث الموسع في طبيعة العلاقة بين الرئيس - والمرئوس في الغرب والذي أجراه جون جابارو (John Gabarro) من جامعة هارفارد يكشف النقاب عن حقيقة أن الرئيس في المؤسسة الأميركية يرغب في التعرف على جوانب ثلاثة في الشخص الذي سيعمل لحسابه : (١) هل هو جدير بالثقة ؟ (٢) هل يتحلى بالكفاءة ؟ (٣) هل يعول عليه ؟ فيلاحظ أن العاملين الأول والثالث ينطويان على اهتمامات تتعدى المهمة التي

سيؤديها المرءوس في اطار تركيب العلاقة بين الرئيس وهذا الموظف، كذلك فإن هذا السكرتير يوازن بين الدلائل التي تعطيه بعض البيانات عن رئيسه من حيث الجوانب التالية: (١) هل شخصيته متكاملة وسوية؟ (٢) هل يتحلى بالكفاءة، (٣) هل يتصف بانفتاح الشخصية؟ - أي هل يقدم المعلومات اللازمة للمرءوسين ليتمكنوا من تصريف الأعمال الموكلة اليهم، وكما كان عليه الحال من قبل، فإن تركيب الشخصية يلعب أيضاً دوراً هاماً في تحديد هذه العلاقات^{٣٤}.

وفي اليابان، فإن الموظف القديم (سيمباي - Sempai) يتوقع من الموظف المستجد (كوهاي - kohai) أن يكون قادراً على تفهمه، فإذا كان أداء الموظف القديم «Sempai» ليس بالمستوى الجيد أحياناً، فإنه يتوقع أن يقوم الموظف المستجد بتعويضه عن أي نقص والا يحكم عليه إلا من منطلق كونه إنساناً وكياناً متكاملأً، وفي المقابل، فإن الموظف القديم يتوقع منه أن يبدي قدراً كبيراً من التفهم لأوضاع الموظف المستجد أكثر مما هو مألوف في المؤسسات الغربية، ومثل هذه التوقعات تقود إلى تعزيز العلاقات الهرمية في المنظمة وتكسيبها مزيداً من المسحة الإنسانية والرعاية.

وهناك بالطبع خط فاصل دقيق بين معرفة مشاعر المرءوسين وبين العمل مستشاراً في علم النفس، ولكن ليس المقصود هنا هو الفصل التام بين الدورين. فالأميركيون، يتصرفون في كافة الأحوال بطريقة يتخطون معها حدود الاهتمام الذي يتحول إلى نوع من التدخل بشئون الغير كما يتخطون حدود الخصوصية التي تؤول بهم إلى نوع من الحماسة والطيش، فالمديرون يمكنهم إيجاد السبل التي يبقون معها على اتصال بموظفيهم للمحافظة على كيانهم وصحتهم العاطفية من غير المبالغة بانشغالهم بخصوصيات هؤلاء الموظفين، وعندما نحاول الفصل بين المشاعر والحقائق، فإننا نقوم بذلك بفرض نوع من التمييز الذي قد يحيد بنا عن جادة الصواب، والواقع أنه في كافة المسائل الهامة في المنظمات، يلاحظ أن للمشاعر نفس القدر من الأهمية كالحقائق - ليس فيما يتعلق باتخاذ القرارات، وإنما بتنفيذ هذه القرارات بصدق وإخلاص.

وهذه الملاحظات تنطبق بشكل مباشر تماماً على دور الموظف القديم (سيمباي - Sempai) في تقديم المعلومات عن نتائج أداء الموظف المستجد الذي يتعلم على يديه . فعندما تكون هذه النتائج إيجابية ، تجد المرء وسين يطلبون المزيد من الإيضاحات ، وعندما تكون هذه النتائج سلبية ، وبرغم أنهم يحتاجون إلى التعرف على هذه النتائج ، تجدهم لا يرغبون في الاستماع إليها ، وعليه فإن على الموظف القديم أن يقرر إذا كان عدم تلقي المرءوس لهذه المعلومات وعدم تغيير سلوكه سيؤدي إلى مصلحه في المستقبل . وبالتالي ، فإن معرفة شخصية هذا المرءوس وتكوينه العاطفي من شأنها أن تمكن الموظف القديم من تجهيز وتوقيت تقديم المعلومات عن نتائج عمل المرءوس بالطرق الكفيلة بمساعدته على التطور والتقدم نحو الأفضل .

ومعظم الأميركيين يمكنهم تذكر بعض المواقف التي أدت فيها العلاقات بين الرئيس والمرءوس إلى تعقيد الحياة التنظيمية ، حيث كان يعاني المرءوس من مشاعر الإحباط في سعيه للحصول على معلومات عن نتيجة أعماله من رئيسه الذي لا يبدي استعداداً للمساعدة أو تقديم هذه المعلومات ، وفي سعيه للتعرف على موضعه في توقعات رئيسه والآمال المعقودة من حيث ما ينبغي تقديمه من أداء ، فنظراً لأن الثقافة الغربية تركز بشكل رئيسي على جانب مهام العمل الرسمية من العلاقة بين الرئيس والمرءوس ، فإن الغرب يقلل من أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه البيانات الخاصة بالعلاقات بين أفراد العاملين من رؤساء ومرءوسين . فالمسألة تصبح أشبه بقيادة سيارة من غير معرفة البعد الذي أمامنا . وإذا حدثت اصطدامات فإن هذا لن يكون أمراً غريباً ، والإنسان لا يمكن له المشاركة في أداء المهام المتخصصة المعقدة في إطار أعمال المنظمات الحديثة من غير أن يكسب هذه المشاركة شيئاً من الاسقاط العاطفي ، فمشاعر الخوف ، والأمل ، والقلق ، والإعياء جميعها تلعب دورها في حسابات العمل ، ومحاولة إخفاء أو إنكار وجود العلاقات العاطفية بصفاتها جزءاً لا مفر منه في علاقات التنظيم الهرمي للمؤسسة هو أشبه بمحاولة إزالة الرطوبة من الماء .

الإدارة في الاتجاه الأعلى من التنظيم

من بين الحشود الهائل من المواد المكتوبة عن علاقات الرؤساء - بالمرءوسين في الغرب، يلاحظ أن معظم هذه المواد تتجه نحو النظر الى هذا الموضوع من حيث ما يرتكبه المديرون من أخطاء، وما كان يمكنهم عمله بطريقة مختلفة، وما ينبغي لهم عمله بطريقة أفضل، فهذا الموضوع تجده قد عولج من وجهة نظر المديرين، الذين يمارسون (أو ينبغي لهم) ممارسة العمل الإداري، فعندما نقرأ الكتب عن الإدارة، فإننا نميل إلى التعرف على الطرق التي تمكننا من تطبيق الأفكار الجديدة على مجالات العمل التي تقع تحت رقابتنا، والعديد من المؤلفات في حقل الإدارة تتبنى هذه النظرة من الأعلى إلى الأسفل وتبرز الكيفية التي يمكن بها للمنظمات إيجاد المناخ الذي يساعد أويوقع الموظفين في أدائهم لما يوكل إليهم من أدوار، وكل هذا يقوم على الافتراض السائد وهو أن النفوذ والتأثير ينبثق من المستويات العليا في اتجاه المستويات الدنيا من التنظيم.

وبالرغم من ذلك، فإن العديد من القراء يتفقون معنا في الرأي على أن جزءاً كبيراً من وظيفة المدير يتعلق بالإدارة في الاتجاه الأعلى من التنظيم، ومن الواضح أن الاتصال يكون في الاتجاهين: أي أنه ليتمكن الرئيس والمرءوس من العمل بفاعلية، فإن الاتصال بينهما يجب أن يتم في الاتجاهين، وحيثما يكون اتجاه الاتصال فإن النفوذ والتأثير يسير على أثره، ومن الغريب في الأمر، أن لدينا إقتناع راسخ بما افترضناه بأن الرؤساء هم الذين ينبغي لهم ممارسة النفوذ والتأثير والقيادة واتخاذ القرارات، وأن المرءوسين، حيثما تتاح لهم فرصة توجيه رؤسائهم، يشعرون في معظم الأحيان بالمقاومة والرفض لأنهم ليسوا برؤساء، والسبب في ذلك أن هذه المهام التي يؤديها المرءوسون في هذا الاتجاه، والتي برغم كونها من المهام الرئيسية التي تستغرق قدراً كبيراً من وقتهم وجهدهم، إلا أنها تتم من غير أن يسجل لهم عليها أي تقدير أو اعتراف، فالمرءوسون يجدون أنفسهم يلعبون دوراً هو أشبه بحكومة الظل وتجدهم يمارسون هذا الدور وهم

يشعرون بنوع من مشاعر الغضب والانفعال الغامض ، فنادراً ما تُضفى صفة الشرعية على جهودهم ، وبالتالي فإنهم لا ينالون التقدير الذي يستحقونه على ما يقدمونه من جهود لدعم ومساعدة رؤسائهم ، برغم أن مثل هذه الجهود تقوم حسب المعايير الشرقية وتمتدح بشكل صريح باعتبارها من الأمور الجوهرية لنجاح العلاقة بين الرؤساء والمرءوسين . ونظراً لاعتبار المديرين هذه الأنشطة المساعدة ، أنها أشبه بنشاطات غير معترف بها ، فإن عدداً قليلاً من هؤلاء المديرين يحاول إعادة النظر في الكيفية التي تمارس بها هذه العملية ، فالإدارة من الأعلى إلى الأسفل تمارس بكامل الشرعية ، فتكون كافة وسائل الادارة في متناول أيدينا ، التسلسل الهرمي للأوامر ، والمعتقدات الراسخة عن السلطة ، مع اضافة الى حشد منوع من الرموز الدالة على السلطة مثل السجاد ، والمكاتب التي تقع في الزوايا الاستراتيجية في المؤسسة ، وغيرها من المتطلبات ، أما عندما يكون اتجاه العملية الإدارية من القاعدة إلى القمة فلا يمكن ، فانه استعمال اي من هذه الرموز الواضحة والمحددة ، وبرغم ذلك ، فإنه في كل يوم يلاحظ المرء أن المرءوسين ينجحون فعلاً في إدارة شئون مديريهم بطرق غير مباشرة في آلاف المكاتب^{٣٥} .

وقد خلصت الدراسات المسحية الأخيرة في الولايات المتحدة الأميركية الى أن مديري الإدارات المتوسطة يعتبرون بأن ثلثي رؤسائهم هم من غير المؤهلين وغير الأكفاء في العمل^{٣٦} . ويعزون أسباب فشل رؤسائهم هؤلاء إلى الاسباب العامة التالية : التفتيش المفاجيء والتعميم المتسرع ، عدم تفويض السلطة بالشكل السليم ، اختلاق الأزمات ، المبالغة في الرقابة ، السلوك الروائي (عدم التأثير والانفعال بالمواقف) . فكيف يمكن للمرء التعامل مع امثال هؤلاء المديرين ؟ فإذا كان المدير من النوع الروائي في سلوكه ولا يخبرنا بشيء عن وضعنا في الشركة ولا عن مستوى ادائنا ، فإننا سنتجه للأخذ بالأهداف الإدارية للمنظمة بغرض مناقشة بعض المعايير المحددة للتعرف على تقديرات الأداء للعام المقبل حتى يكون بمقدورنا مراقبة أدائنا وفقاً لهذه المعايير ، أما اذا كان الرئيس من النوع الذي يخلق الأزمات ، فإننا نقوم العلاقات الأفقية التي

ترسل فروعها إلى المستويات العليا من التنظيم لاستطلاع الوضع والتعرف إذا كانت هذه الأزمات حقيقية أو مفتعلة، أما استجابتنا للرقابة المفرطة فتكون بالعمل خارج المكتب معظم الأوقات، وبالمبالغة في تضخيم العقبات الإجرائية، وباغتنام الفرص للإعلان بأن العمل سيتم أدائه في أفضل صورة ممكنة عندما يقوم المدير بإسناده لشخص محدد والتنحي جانباً، والإدارة في الاتجاه الأعلى من التنظيم تعتمد على إقامة العلاقات غير الرسمية، وعلى حسن التوقيت، وعلى استقلال المواقف الغامضة، وعلى الاتصال الضمني غير الصريح، والغريب في هذا الأمر كله أن مثل هذه المهارات التي تتطلب ممارستها قدراً كبيراً من الخدمة إنما ينبغي تعلمها واقتانها من جانب المديرين المستجدين الذين تنقصهم المعرفة والخبرة الموجهة في مثل هذه الحروب، والذين تضللهم الخرافات الإدارية التي تحول انتباههم في اتجاه آمال وتوقعات خاطئة تغرر بهم وتبعدهم عن تفهم الحقيقة.

تطبيق مفاهيم العمل المشترك في الولايات المتحدة

إن المسألة التي تواجهها العديد من المؤسسات في الولايات المتحدة الأميركية هي أن الظروف السائدة في هذه المؤسسات لا تساعد على إقامة علاقات ايجابية بناءة من النوع الذي يقوم بين المعلم الخاص وتلميذه، وذلك بين كبار الموظفين وصغارهم، أو بين الرؤساء والمرءوسين، بل والأسوأ من ذلك، أن الظروف مهيأة في الواقع لمحاربة هذه العلاقة، فالثقافة الغربية قد هيأت الفرد وشجعت على السعي وراء مصالحه الشخصية، وعلى الاستقلالية وعلى اعتبار العلاقة القائمة بين الرئيس والمرءوس، على أنها علاقة تدور أساساً حول أداء مهمات محددة.

ولننظر الآن في هذا المثال: لقد عمل رون (Ron) تحت رئاسة السيد وليام (William) في أعمال الرقابة، وقد كان وليام مدرباً ومعلماً خاصاً ممتازاً، وعندما تمت ترقيته بعد ثمانية عشر شهراً من التحاق مرءوسه رون بهذه الوظيفة، أقر كلاهما بأن

تجربة عملهما معاً كانت تجربة نافعة ومفيدة، وبعد بضع سنوات طلب وليام من رون العمل لديه مرة ثانية، وكان عمله هذه المرة بوظيفة مساعد له في إدارة شئون قسم التسويق، بالشركة، وكان السيد وليام يتوقع أن يمكث في وظيفة مدير قسم التسويق هذه لفترة الأشهر الستة القادمة، وكان يقدر أنه إذا أحسنت الإدارة الاختيار فإن رون سيخلفه في هذا المنصب.

وبعد أسبوعين من التحاق رون بهذه الوظيفة، تمت ترقية وليام بصورة مفاجئة لشغل وظيفة جديدة. وكان الشخص الذي خلف السيد وليام في هذه الوظيفة لا يبدي شيئاً من الاهتمام الشخصي الذي أولاه السيد وليام لرون. ولزيادة الأمور تفاقمًا، فقد كان هذا المدير الجديد أقل قدرة من وليام من الناحية الفنية، وكان يشعر بالتهديد من وجود أحد رجال وليام في القسم وشغله وظيفة مساعده في هذا المنصب، ومن الناحية الظاهرية، فقد كانت هذه العملية تبدو وكأنها عمل «نقل روتيني». ولكن بالنسبة إلى رون، فقد علمته التجربة درساً قاسياً عن حياة المنظمات الأميركية، فيقول: «لقد وثقت بوليام كما كنت على ثقة بأن المؤسسة تأخذ في الحسبان بعض الأمور المتصلة بالعلاقات القائمة بين العاملين، ولكن الواقع أنه لا يوجد أحد يحسب هذه الأمور حساباً، فالعلاقات القائمة بين أفراد العاملين هي أشبه بعلاقات الحب غير المشروع، وعندما تتأزم الأمور تؤخذ مثل هذه العلاقات على أنها علاقات غير مشروعة ومن منطلق ثقتي بوليام فقد تركت وظيفة ربما كنت أفضل الاستمرار فيها، ولكنني الآن وجدت نفسي مضطراً للعمل تحت رئاسة المدير الذي حل مكانه والذي لا تربطه بي أية صلة، بل والذي يبدو متخوفاً من العمل معي لدرجة أنه أخذ يشكك في قدراتي وامكانياتي وأمانتي لكي يظهر بأنه أفضل وأقدر مني في العمل، ومما زاد الأمور سوءاً أن وليام (الذي ربما شعر بمسؤوليته عما حل بي) قد أخذ هو الآخر يبتعد عني ويتجنبني. واعتقد أنني قد تعلمت من هذه التجربة عدم الاعتماد على العلاقات الشخصية في هذه المؤسسة، ولكن الشيء المحزن في هذا الأمر أن مثل هذا الموقف يهمل العلاقات القائمة

بين الناس ، على أنني بالرغم من ذلك قد أصبحت الآن أكثر حذراً وأقل ثقة بالآخرين مما كنت عليه من قبل»^{٣٧}.

والمثال الذي قدمه رون هذا إنما يلقي الضوء على واقعة تتكرر يومياً في المؤسسات ، وهي أن الدوران والتقلب في الوظائف يؤدي إلى تمزيق العلاقات القائمة بين الموظفين ، وليس القصد بالطبع هو الدعوة إلى التوقف عن تحرك الموظفين وانتقالهم من منصب إلى آخر ، كما أن القصد ليس هو تقديم الحماية الزائدة لזمر العاملين وذلك بعدم التفريق بين أعضاء هذه الجماعات ، وهذا الأمر ، شأنه في ذلك شأن معظم المسائل التي سبق استعراضها ، لا ينبغي ان ينظر إليه وكأنه في جانبين متناقضين . ولكن الشيء الذي ندعو إليه هو توخي الحساسية في معالجة مثل هذه المسائل على أساس كل حالة على حدة ، فعندما يكون لا بد من حصول تنقلات في الوظائف ، فإن الأفراد الذين جرى تفريقهم وظيفياً يبقون بحاجة للاستمرار على اتصال فيما بينهم واثابة الفرصة لهم لتبادل الأشجان لما حل بهم من تفريق .

وعليه ، فإن إضفاء صفة الشرعية للعلاقة التي ينبغي أن تستمر بين الرؤساء والمرءوسين سيكون فيه النفع الكبير للعديد من المنظمات الغربية ، وعلى سبيل المثال ، فلو أن وليام كان يشعر بأنه من الجائز له الاستمرار في تعهد رون بالرعاية ، فإن هذا وحده يكون كافياً لمساعدة رون على احتمال هذا الوضع الجديد . ولو أن المؤسسة تشجع كبار الموظفين على التكفل برعاية بعض صغار المديرين ممن كانوا من مرءوسيههم قبل ترقيةهم في مناصبهم الوظيفية ، فإن هذا كان من شأنه ان يساعد على استمرار تلقي الدعم النفسي من جانب رون خلال فترة تناوب المديرين الذين يعمل تحت رئاستهم وشعوره بأن علاقته الجديدة بهؤلاء المديرين الجدد قد تهز من مركزه في الوظيفة التي يشغلها .

التقدير والاعتراف وأثرهما على تقبل التغيير

توجد أنواع ثلاثة من المكافآت في معظم المؤسسات وهي: الرواتب، والترقيات، والتقدير أو الاعتراف بجهود العاملين، ومن بين هذه الأنواع الثلاثة، فإن النوعين الأول والثاني يعتبران أقل مرونة من النوع الثالث من حيث الممارسة اليومية في تصريح شئون العمل في المؤسسات، ولكن على العكس مما قد يتخيله المرء، فإن معظم الرؤساء تكون قدرتهم محدودة في ممارسة حرية التصرف والاختيار فيما يتعلق بمنح المكافآت المالية، فنظم تصنيف الوظائف وإدخال عنصر الزمن في منح الترقيات والأدلة الإرشادية للحد من تضخم الرواتب، كل هذه تزيد من القيود التي تحد من قدرة المدير على منح العلاوات المالية، كذلك فإن الترقيات يتم الحصول عليها بعد مرور فترة طويلة من الزمن في الوظيفة، وعليه فإن رفع الأجور والترقيات ليست متوفرة أو ممكنة، مقارنة بالمكافآت التي ينالها المرء يومياً في حياة المنظمة في مختلف الأحوال. وبالإضافة إلى ذلك فإن أثر هذه المكافآت معروف بأنه أثر قصير الأمد، وبذلك فإن التقدير أو الاعتبار يعتبر أكثر الطرق المتاحة فاعلية من بين أنماط التعزيز الإيجابي للسلوك. فالتقدير والاعتبار من الأمور التي يسعى الجميع للحصول عليها يومياً. ففي دراسة أجريت حديثاً لعدة آلاف من المديرين الأميركيين، تبين أن نسبة ٤٩% من هؤلاء المديرين أشاروا بأن التقدير والاعتبار لما يقدمونه من أعمال يعتبر بالنسبة لهم أهم المكافآت التي يمكنهم تلقيها، وبذلك فإن من المفيد أن نثري مفاهيمنا بأهمية الإطراء وإعطاء التقدير والاعتبار للعاملين.

الشهرة والسمعة الحسنة

نحن جميعاً نعلم أن «الشهرة» هي الجائزة الكبرى التي يسعى المتنافسون في المنظمة للفوز بها، بما يرافقها من «تسليط الأضواء وقرع الطبول»، وعندما يصل المرء إلى هذا

الحد من الشهرة، يكون الجميع على علم بهذا الأمر، وهذه الشهرة قد تدوم إذا كان المرء قادراً على رعايتها على المدى البعيد.

ولكن ثمة إمكانية ثانية، وهي «السمعة الحسنة»، التي يمكن تحصيلها بالتدريج والتي تتصف بقدر أكبر من الديمومة من مجرد الشهرة، والجانب الإيجابي من هذه السمعة الحسنة يتأتى من كون المرء جديراً بالثقة، والتحلي بالمهارة لتصريف شئون العمل، والقدرة على تحقيق الأهداف من خلال الآخرين، أما الجانب السلبي من السمعة فيتمثل في النظر إلى هذا المرء على أنه يستغل الناس، و يقوم ببعض التجاوزات، وأنه يشق طريقه بالمكر والخداع، وتحقق مكافآت الجوانب الإيجابية للسمعة الطيبة بطرق عديدة، فقد يلجأ البعض للاستئناس برأينا وهذا بحد ذاته يتضمن شيئاً من الاحترام والتقدير، كذلك فإن هذا الاعتبار والتقدير يتمثل في دعوتك لحضور بعض الاجتماعات الهامة، ومن الدلائل على هذه السمعة الحسنة ثقة المسؤولين واثمتانهم لك على بعض المعلومات الهامة والسرية، كذلك تقديم الشكر والامتنان من جانب المسؤولين للدور الذي تلعبه من وراء حجاب، هي أيضاً من الطرق التي يستخدمها المسؤولون للدلالة على أننا قد أصبحنا نتمتع بسمعة طيبة.

والسمعة الحسنة تلعب دوراً هاماً في المنظمات التي تعمل في وئام وانسجام تام. ولكن المشكلات تبدأ بالظهور عندما تأخذ المنظمات في المبالغة بالتركيز على الحوافز العامة والمادية، التي تحول الانتباه في اتجاه الحصول على الشهرة على حساب السمعة الحسنة، والنتيجة المترتبة على ذلك هي أشبه بطريق يسعى كل أفرادها إلى تسجيل الهدف غير عابئين بحماية مرماهم، فمثل هذا الفريق يندر أن يكون الفوز حليفه باستمرار.

فالشهرة وما يرافقها من مكافآت مالية تنقصها قوة الزخم والاستمرارية، فالسعادة التي تأتي بها المكافأة المالية لا تدوم طويلاً، وعليه ففي كل عام عليك أن تسعى لتسجيل حدث ملفت للأنظار لتفوز بهذه المكافأة، ولكن بعد تكرار الحصول على هذه

الجوائز، تبدأ بالتفكير في الحصول على شيء آخر، وإذا لم تبدأ بالسعي لتحقيق هدف أسمى فإن الآخرين ينظرون إليك على أنك إنسان غير ناضج، والمديرون الناجحون في أية منظمة سليمة يميلون إلى التركيز للحصول على الشهرة في فترة مبكرة من حياتهم الوظيفية، ومع الحصول على المكافآت المادية ومع تزايد نضجهم، يأخذ هؤلاء بالسعي لبناء جو من الثقة وتطوير هالة من الاحترام والتقدير من حولهم، وفي مرحلة لاحقة يأخذ معظم المديرين بالتقليل من رغبتهم في الحصول على الشهرة واستبدالها بالرغبة في تطوير السمعة الحسنة عن أنفسهم، وهكذا ينمون لدى أنفسهم الرغبة في تقدير الناس لهم لما يتحلون به من حكمة ومصادقية ومن سجل حافل بالقدرة على متابعة الأمور والأهلية بالثقة. وفي الوقت نفسه يصبح هؤلاء أكثر رغبة في التخلي عن الشهرة لإتاحة الفرصة لمن هم أحدث منهم عهداً في المنظمة لتحصيل هذه الشهرة، بل إنهم يسعون بأنفسهم لإكساب هؤلاء الموظفين مثل هذه الشهرة.

ومعظم العاملين في المنظمات يطورون قدراً كبيراً من الحساسية لمجريات الأمور في لعبة التقدير والاعتبار في منظماتهم، بحيث أنه بتخليهم عن الشهرة إنما يكسبون في المقابل مزيداً من النفوذ والسلطة على تغيير مسار الأحداث، فالمدير يزيد من سمعته الطيبة بإشراك الآخرين في الشهرة، والإنسان يصبح أكثر رغبة في التغير إذا تلقى بالمقابل ما يتوق إليه من جراء هذا التعبير واعطاء الشهرة يعتبر من أفضل المكافآت المتوفرة التي بالإمكان اعطاؤها لأولئك الذين ما زالوا بحاجة إليها.

ومن مخاطر الشهرة أن بعض الناس يعتادون عليها لدرجة الإدمان، وهؤلاء هم الأفراد الذين تسيطر عليهم الرغبة الجامحة للحصول على التقدير والاعتبار. ومن الأعراض الدالة على هذا النوع من الناس انشغالهم في اكتساب الشهرة على حساب ما قد يتمتعون به من سمعة طيبة، والسعي لإبراز أخطاء الآخرين كوسيلة لتزكية أنفسهم، والابقاء على عدد كبير من الخيارات المتاحة في نفس الوقت معاً خشية فقد

«الفرصة الأفضل» من بين هذه الخيارات . فالعديد من المديرين المصابين بهذه الرغبة الجارحة نحو الشهرة يبقون في حالة من عدم النضج من الناحية التنظيمية، ومن خلال سعيهم الدائب للحصول على مزيد من الشهرة فإنهم على الأغلب يحرمون مرءوسيهـم مما يحتاجون إليه لتحقيق ما ينبغي لهم الوصول إليه من تطور.

على أن هذه التعميمات قد لا تنطبق على بعض الناس من العاملين في بعض المهن، فالسياسيون الناجحون مثلاً لابد لهم من الوصول إلى درجة الامتياز في تطوير الشهرة والسمعة الحسنة عن أنفسهم . (فالصورة المبهجة للسياسيين قد تعني ضمناً أنه من الصعب ملاحقة هذين الأمرين معاً في آن واحد مع احتفاظ المرء بمصداقيته). وكان اينشتاين يتمتع بالشهرة والسمعة الطيبة معاً، ولكن سمعته الطيبة جاءت أولاً ونتيجة لما قدمه من جهود ماثورة، فهو لم يكن يسعى للحصول على الشهرة، وإنما الشهرة هي التي سعت إليه، وكان ينظر إلى ما اكتسبه من شهرة من منظار المتفرج الذي يعترية الذهول والاستغراب .

وبعض الأنواع المحددة من المنظمات المؤقتة، وخاصة الحملات السياسية، تميل إلى التركيز على جانب الشهرة، وربما أن السبب في هذا يعود إلى عدم ثقة السياسيين (الاميركيين) بالمستقبل، حيث لا يوجد إطار زمني مضمون تعطي خلاله السمعة الطيبة عن المرء ثمارها، فالشهرة تشبه بتقليب البصر في السلع التي أمامنا، أما السمعة الطيبة فهي أشبه بمن يقطف الثمار من شجرة التفاح بعدما نضجت ثمارها وآتت أكلها، فهذه الشجرة تستغرق سنوات عديدة قبل أن تصبح مثمرة علاوة على أنها تحتاج لمن يتعهد بها بالرعاية المستمرة وعليه، فليس من غريب الصدف ان يكون الذين لا يستمرون في وظيفة واحدة لفترة طويلة من النوع الذي يتحين الفرص للحصول على الشهرة لأنهم يعطونها قيمة اكبر من تنمية السمعة الطيبة، فالسمعة الطيبة لها قيمتها حيثما تكون العلاقة القائمة مستمرة وطويلة الأمد.

الثقة المتبادلة

لا توجد مشكلة تزجج صغار المديرين من الأميركيين أكثر من مشكلة تعزيز الثقة بالرئيس، مع الاحتفاظ في الوقت ذاته بما يتمتع به هؤلاء المدبرون أنفسهم من هذه الثقة، وهذه مهمة تصبح أكثر صعوبة في مجتمع يعطي وزناً كبيراً لما هو واضح للعيان لأنه لم يتعود على التفكير كثيراً فيما يدور من وراء الكواليس، فمفهوم اليابانيين لما يجب أن يقدمه المرءوسون لرؤسائهم مفهوم غريب عما عهدته الإدارة في أميركا. فمن ناحية، يتوقع من المرءوس في اليابان مساعدة رئيسه بطريقة يكسبه معها كل السمعة الطيبة الظاهرية، ومن ناحية ثانية، فإنه من المتعارف عليه في المنظمة أن أي شيء يحرز الرئيس من الانجازات إنما يتأتى له نتيجة لجهود ومساندة المرءوسين الذين يعملون في الخفاء، فالـيابانيون لا يمكنهم تصور منح التقدير والاعتبار للشخص الذي تسلط عليه الأضواء بمفرده دون غيره. ويمكننا أن نتصور كيف يكون الحال مختلفاً في المنظمات الأميركية لو يتم تطبيق هذا المفهوم الواسع لمن يستحق السمعة الطيبة والتقدير على نطاق المجموعة بدلاً من استئثار البعض بها على حساب البعض الآخر.

وكان رئيس جو (Joe) حديث العهد في وظيفته التي يشغلها، أما مؤتمر المديرين التنفيذي فقد خطط جو لتنفيذه قبل شهر عديدة، وعندما حان موعد انعقاد هذا المؤتمر، وبينما كان هذا المدير مشغولاً بأمور أخرى، وجد جو نفسه يتحمل المزيد من المسؤولية كل يوم استعداداً لهذا الحدث، وقد اختار جو مكان انعقاد هذا المؤتمر، ووضع جدول الأعمال، وأعد الخطب التي ستلقى في الاجتماع وصرف أسابيع عديدة من وقته في إعداد مواد العرض المطلوبة، وقبل انعقاد المؤتمر بيوم واحد قدم جو للمدير نبذة مختصرة عن كل ماتم اتخاذه من استعدادات، أما هذا المدير، الذي لا يعرف موقفه الحقيقي في نظر كبار المديرين الذين سيحضرون هذا المؤتمر، فقد أفاد جوبأنه سيتولى

تصريف شئون هذا المؤتمر حين انعقاده، وتحرك جو للعمل من وراء الكواليس، وقام رئيسه بالقاء الكلمة التي أعدها جو بنفسه، وبدأ جدول الأعمال ينفذ بنبدأ بعد الآخر وجرى تنفيذ المؤتمر من غير أية متاعب، وقد نال هذا المدير السمعة الطيبة عن كل هذه الانجازات، بينما بدا جو وكأنه مجرد أداة للتنفيذ وقد اسندت إليه الأمور التافهة فقط، وللوهلة الأولى، فإن هذا المدير الذي كان حريصاً أن يبرز على حساب مرءوسه بدا على أنه وغد من الأوغاد، فهل هو كذلك حقاً، أم أنه في الواقع مجرد ضحية لبيئة ثقافية تولى قدرأ زائداً من الاهتمام للأمور المكشوفة والجلية وتتجاهل الجهود التي تبذل بصمت من وراء ستار؟ فنظراً لأن المدير يعرف بأنه يحصل على فائدة وسمعة طيبة على عمل قام بإعداده شخص آخر غيره، فإن ذلك قد يجعله يشعر بعدم الاطمئنان وبالذنب وبالتالي يحاول أن يتصرف من منطلق الدفاع عن النفس.

ولكن أخطر جوانب الضعف في العلاقات بين العاملين في المنظمات الغربية يتمثل في تفهم العوامل التي تعزز من العلاقة بين الرئيس - والمرءوس، فالشرط الختامي لتحقيق النجاح يبدو على الوجه التالي في الغرب: اذا لم تشاهد وأنت تؤدي هذا العمل بمفردك، فإنك لا تستحق أي تقدير أو اعتبار على هذا العمل، وهذه الحقيقة البديهية المقررة، التي تحفز على أداء ملايين الاعمال كل يوم، تؤدي في المقابل، إلى عدد مساو من حالات الإحباط، وجرح المشاعر، والتأثر للنفس في كل مرة تستعرض فيها هذه الانجازات على أنها عمل فردي. والعبارة (هوسا - hosa) التي تعني «المساعدة» تذكر المديرين اليابانيين باستمرار بأنه مقابل كل ممثل على خشبة المسرح، يوجد آخرون يساعدونه على حسن الاداء يعملون من وراء ستار، وبالتالي، فإن كاتب المسرحية، ومصمم المشاهد، والسيدة التي تصمم الأزياء، كل هؤلاء ينالون ما يستحقونه من تقدير واعتبار على نجاح المسرحية. فهذا المفهوم يرسى دعائم التفاهم بحيث أن أولئك الذين يعملون من وراء الكواليس، من أمثال جو، سينالون حقهم من التقدير والاحترام.

أسلوب مونتيسوري في الادارة ٣٨

إن من أهم الانجازات الرئيسية في مجال التربية والتعليم في هذا القرن هو التحول في التركيز من التعليم إلى التعلم، وماريا مونتيسوري (Maria Montessori) المربية الإيطالية التي كانت تعمل في هولنده، هي المربية الأولى التي دعت لتبني هذا الرأي، فقد بينت أن المدارس قد صممت للتخفيف من عبء التدريس على حساب عملية التعلم ذاتها، وقد شرعت في تنفيذ بحث خرجت منه بعدد من الاكتشافات حول الكيفية التي يتم بها التعلم، فأولاً: ان الصور أفضل من الكلمات، أي أنه اذا كان بمقدرة المتعلم أن يرى ويشعر ويلمس ما يقوم بتعلمه، ومعنى آخر أن يوظف الحواس الخمس في عملية التعلم هذه، فإن هذا من شأنه أن يدعم من عملية التعلم. وثانياً، ان الاطلاع أفضل من الإخبار. وثالثاً، ان الافراط في التعليم أسوأ من التفريط فيه، ورابعاً، عندما تكثر المخاطر وتزداد مشاعر القلق، فإن المتعلمين يميلون إلى تجنب تجربة معارف جديدة ويفضلون عدم الانفتاح على تجارب إضافية ويلجئون الى الرجوع إلى سلوك التعتي بما سبق لهم تحقيقه من نجاح، وأخيراً، فإن التعزيز الإيجابي لما يتقن من عمل يعتبر أفضل بكثير وأكثر فاعلية من العقوبات التي تنزل بالمتعلم عندما يرتكب خطأ من الأخطاء ٣٩.

والواقع أن آراء مونتيسوري هذه تنطبق على الإدارة أيضاً، فهل نجد هذه الأيام مديرين يتمتعون بأساليب لمعالجة العمل تسهل من تصريف الأمور الإدارية على حساب ما يحققه العمل من نتائج؟ فالنظم قد وضعت في مكانها لتغني المديرين عن التعامل مع المشكلات، ولكن هذه النظم تقلل من فرص التعلم والعطاء من جانب المرءوسين. فنرى أن الإرشادات المتعلقة بإدارة الوقت تطبق بطرق متشددة وإن السكرتيرين المتشدددين يحمون رؤساءهم من أي إزعاج، بل ويحولون دون وصول أحد إليهم.

وبالتالي، فإن أسلوب «دراسة الحالات» هو من بين أساليب التعلم المعروفة بفعاليتها لتعلم المهارات المطلوبة في الإدارة، نجده يعاني من الإهمال في سبيل جعل مهمة المدير مهمة أكثر سهولة، ولكن ماذا عن «تنفيذ العمل عن طريق الآخرين»؟ فالمدير لا يمكن له أن يفوض مهمة تدريب من يتلونه في المركز الوظيفي إلى إدارة شئون الموظفين.

وقد لاحظ بيتر دروكر (Peter Drucker) أن الرؤساء لا يدركون ان من واجباتهم الوظيفية تمكين مرءوسيههم من تعلم كيفية القيام بالوظائف التي يمارسها هؤلاء الرؤساء^٤. فالرؤساء في الواقع يطلبون من مرءوسيههم مطالب غير صحيحة، وذلك من خلال تنظيم العلاقة مع هؤلاء المرءوسين على أساس «إختبار» هؤلاء المرءوسين بدلاً من مساعدتهم على حسن أدائهم لأعمالهم. وهؤلاء الرؤساء هم أشبه بالمدرسين الذين يقتلون روح الخلق والإبداع في تلاميذهم من خلال إصرارهم على الحفظ الأعمى والتكرار والإفراط في حفظ الأسماء وتعداد النقاط، وعلى حشو أذهانهم بالمعلومات دون تفاعلهم الشخصي مع هذه المعلومات.

وأسلوب مونتييسوري في الإدارة لا يتطلب التطبيق المكثف لمبدأ العمل المشترك الذي تمارسه المؤسسات اليابانية، كما يتضح بشكل خاص في فلسفة ماتسوشيتا في التدريب، ولكن هناك عدد من الأمور التي يمكن للمؤسسات الأميركية الأخذ بها لحسن الاستفادة من احتمالات العمل المشترك بدلاً من السعي الدائم لتفتيت هذا النوع من العمل، فمن ناحية، يلاحظ أن نقل الموظفين من وظائفهم بعد فترات أطول (أي بعد حوالي ثلاث سنوات بدلاً من ثمانية عشر شهراً) يساعد الموظفين على الاحتفاظ بالروابط العاطفية فيما بينهم، كما يُساعد أيضاً على استمرار المديرين فترة كافية في مكان واحد لتمكينهم من تحمل المسؤولية عما يتم انجازه أثناء فترة ولايتهم، ومن الطرق الأخرى، تشجيع المديرين على تولي مرءوسيههم بالرعاية وتقديم النصح والإرشاد لهم، واصطحابهم في وجبات الغداء، والحرص على حضورهم للاجتماعات وعند إلقاء

بعض الكلمات ليتسنى هؤلاء مشاهدة رؤسائهم وهم يمارسون أعمالهم ويعالجون المشكلات ويحاولون التوصل إلى الحلول السليمة، وبشكل عام فإن الرئيس ينبغي له تحيين الفرص للتحرك من التعامل على مستوى العلاقات الرسمية إلى التعامل على مستوى العلاقات الشخصية في المواقف التي لا تتطلب ممارسة الأدوار الرسمية من السلوك، وكما سبقت لنا الإشارة عندما سقنا مثال طرق تعلم رقصات الديسكو، فإن تقمص الأدوار يعتبر واحداً من أهم طرق التعلم وأكثرها فاعلية.

ومن أكثر الوسائل فاعلية في التدريب والرعاية الخاصة للمرءوسين (وإن كانت من أقل هذه الوسائل استغلالاً) هي وسيلة «التدرب على أداء الدور» حيث يقوم الرئيس باختيار مشكلة من المشكلات، ويلعب المرءوس دوراً يكون فيه أحد اطراف هذه المشكلة، و يطلب منه الرئيس لعب دوره في هذا الموقف لمعرفة الكيفية التي سيتصرف بها لو واجهته مثل هذه المشكلة على أرض الواقع، وقيمة هذا الأسلوب هو أن الرئيس والمرءوس، بدلاً من التحدث في أمور مجردة غامضة، إنما يتوصلان إلى نوع من التفاهم المشترك بشأن بعض الأمور التي قد تقع فعلاً، وبتبادل الأدوار، فإن الرئيس يمكنه أن يبين لمرءوسيه الكيفية التي سيعالج بها المشكلة لو كان في موقفه، وفوق هذا كله، فإن «التدرب على أداء الأدوار» يتيح الفرصة للأخذ والعطاء وتبادل وجهات النظر في عملية التدريب والرعاية الخاصة للمرءوسين، وبهذا يتم تجنب الأسلوب المتكلف والمجرد في عملية الاتصال والذي تتصف به جهود العديد من الرؤساء عند محاولتهم «تدريس» مرءوسيهم كيفية القيام ببعض الأعمال، والسبب في ذلك أن قدرًا كبيراً من الأعمال التي نمارسها فعلاً نشعر بالخرج عند التحدث عنها بصورة مكشوفة، ورغم أننا قد نكون أكثر رغبة في ممارستها ليقوم الآخرون بملاحظتها - على الطبيعة.

ووفقاً لرأي جيروم برونر (Jerome Bruner) فإنه من أقوى الدوافع على التعلم هو تلمس الحاجة الماسة إلى الإستجابة للآخرين، والعمل المشترك معهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة، ولعب الأدوار يمكن المرءوسين من التعرف على مفاهيم رؤسائهم

الحقيقية عن الإدارة (كما يمارسون هذه المفاهيم فعلاً لا كما يتحدثون عنها)، وإذا اقترنت هذه الممارسات بمناقشات وجلسات لتلقي المعلومات عن نتائج العمل الذي قدمه المرؤوسون بعد لعب هذه الأدوار، فإن هذا الأسلوب لا يدانيه أسلوب من حيث الفعالية والتأثير في تطوير صغار المديرين، والتعلم يتيح فرصة أكبر وأفضل عندما يتعزز جو الثقة المشتركة وتنخفض مستويات المخاطرة، وعندما يكون الجو مهيناً لإلقاء الأسئلة وكشف كلا جانبي العملية التعليمية عن جهلها من غير خوف أو وجل.

والعلاقات المشتركة في جو العمل بالمنظمات تنطوي على إمكانيات هائلة من مصادر الطاقة التي يمكن استغلالها سواء لصالح العمل أو لغير صالح العمل، لخلق مشاعر الخوف أو للمساعدة في تقدم وتطوير المرءوسين، ومثل هذه العلاقات المشتركة بالإمكان تجاهلها، أو إغفالها، أو تصريفها وحسن إدارتها، فلماذا لا تستغل بطريقة مفيدة ونافعة؟ وفي هذا الفصل تعرفنا على بعض السبل التي تؤدي معها مخاوف الأميركيين من التبعية والأساطير التي يروج لها المجتمع الأميركي للمحافظة على الاستقلال وأثرها على الحد من فعالية المنظمات عند ممارستها لأعمالها، والسلاح السري الذي تسمح الثقافة اليابانية للمديرين باستخدامه، بل تشجعهم على استخدامه، هو العمل المشترك الذي يكسبهم مزايا تنظيمية هامة، والسبب في هذا هو كون العمل المشترك من وسائل الاستجابة الأكثر إيجابية للتعامل مع حقائق الحياة التنظيمية، ولتلبية احتياجات وتطلعات العاملين في هذه المنظمات.

ويمكننا القول بأن تأكيد السيد هارولد جنين الزائد على ممارسته للعمل باستقلال تام قد ترك بقية العاملين في الشركة أسرى لما فرضته هذه الممارسة من قيود لدرجة أنهم لم يتمكنوا من تطوير أنواع المهارات التي سيحتاجون لها عندما يتقاعد هذا المدير عن العمل، ومثل هؤلاء المرءوسين لا يمكنهم أن يشغلوا الفراغ الذي يخلفه هذا القائد عندما يحين الوقت لترك العمل، وعندما يكون المرءوسون غير قادرين على النمو والتطور، فإن المؤسسات التي توظفهم لا يعود بإمكانها الاستمرار على المدى البعيد، ومن غير توفر

معلمين يتولون هؤلاء المرءوسين بالرعاية والتدريب الخاص ، فإن الجيل التالي من المديرين سوف لا متاح له فرصة النضوج لتحمل المسؤولية بالشكل الصحيح .

فالمشكلات التي تعاني منها جميع الثقافات في كافة الأوقات ، والناجمة عن ممارسة الأعمال المتخصصة وعن التسلسل الهرمي للوظائف ، وعن نظم المكافآت ، يمكن معالجتها بطرق أفضل في تلك المجتمعات التي تقدر العمل المشترك حق قدره وتعتبره هدفاً قائماً بذاته ، كذلك فإن المشكلات التي تتمخض عن العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرءوسين ، والتي تبرز عندما يتحول التعاون إلى تنافس ، والتي ترافق الاهداف بنوعها القصير والطويل الأمد والتي يُعتبر حلها أمراً أساسياً لنجاح المنظمات والأفراد على حد سواء بالأماكن التخفيف من أثرها إلى أبعد الحدود من خلال ممارسة العمل المشترك ، وعليه فإن اليابانيين من هذه الناحية ، مازالوا يتمتعون بميزة ثقافية هامة أخرى في جو التنافس التجاري بينهم وبين الأميركيين .

وعندما نضيف هذه الميزة إلى تلك التي نظرنا فيها من قبل والناجمة عن استجابة اليابانيين للمواقف التي تتسم بالغموض وعدم اليقين وعدم الكمال ، يزداد شعورنا بمدى عمق وتأثير مانعانيه من عيوب ثقافية وإدارية ، وبالتالي نتعرف إلى مدى الصعوبة التي تواجهنا عندما نحاول تحسين مركزنا التنافسي مع اليابان ، والسبب في ذلك أن جزءاً كبيراً مما نعانيه من صعوبات إنما يعود إلى نظرتنا لطبيعة الحقيقة ، والعلاقات ، ومفهوم الذات ، والأدوار المرسومة لنا من قبل . فمفاهيمنا الإدراكية حول حقائق الأمور وافتراضاتنا حول ما يجب أن تكون عليه هذه الأمور ، جميعها مفاهيم غير عملية وغير قابلة للتطبيق لضمان استمرارية المنظمات ونجاحها ، ونجد أن مشاعرنا تستثار كلما تعرض أحد لهذه المفاهيم والافتراضات ، لأن هذه الآراء إنما تؤثر على ما نتمسك به من مفهوم للذات ، نعمل كل ما في وسعنا لحمايته والمحافظة عليه وتعزيزه . وعندما يتم تدعيم مفهوم الذات هذا بشكل فعال بقوة التاريخ ، والثقافة ، والمجتمع ، وعندما تمجده الاساطير والتراث الشعبي ، ويكون هو القاعدة لما نتمسك به من أيديولوجيات ونظم

سياسية وأحلام وتطلعات ، فإنه يعود بإمكاننا أن نتفهم حكمة بوجو (Pogo) التي
خلص إليها حينما قال «لقد وجدنا عدونا ، حينما تبين لنا بأننا أعداء لأنفسنا» .
ولكن الأمر الذي يبعث على السعادة والسرور هو أن عدداً كبيراً من المديرين
الأميركيين الذين يتصفون بالالتزام والإخلاص والإبداع والواقعية ، قد قطعوا شوطاً
كبيراً نحو إيجاد طرق أميركية أكثر فاعلية للإدارة «على غرار الإدارة اليابانية» في هذه
البلاد ، وسنتعرف في الفصل المقبل على السبل التي يمكننا ان نستفيد بها من هذه
الطرق .

الفصل السادس

تسوية الخلافات

لقد تبين لنا أن قدراً كبيراً من المشكلات التي نعايشها في المناصب الإدارية التي نشغلها إنما ينبع من تركيز ثقافتنا على مفهوم الاستقلال باعتباره من أهم الطرق وأكثرها قيمة لحل مشكلة التبعية، كذلك تبين لنا أن ثقافتنا في مبالغتها بالتركيز على الفردية بما تتصف به، أن الاستقلال والاكتفاء الذاتي هو السبب في إرباك سلوكنا الإداري، وفي هذا الفصل سنناقش أحد أنماط الاستقلال الذي تحبذه ثقافتنا المؤسسية. فبالنسبة للفرد «المستقل» العامل في جو الحياة التنظيمية، يكون اهتمامه في الاستحواذ على القوة والنفوذ اهتماماً كبيراً للغاية، والسبب في ذلك يعود لاعتماده على نفسه وعلى ضرورة حماية مصالحه وتحقيق التقدم الذي يتطلع إليه من غير «الاعتماد» على الآخرين، وهذا الموقف يقود الفرد إلى حالات من الاستعراض المكشوف وغير المصقول لجوانب القوة التي لا تقل عما يوجد في مملكة الحيوان، كذلك فقد يقود هذا الموقف الأغلب إلى التعبير المستمر عن العداء التنافسي، الذي أصبح يشكل أسلوباً له قيمته من أساليب السلوك بين العديد من رجال الأعمال، وتدعيم الاستعراضات المباشرة لجوانب القوة وصور العنف، يحتاج إلى مستوى رفيع من المهارات التحليلية المتطورة. ومثل هذا التأييد يقوم في الأساس على القيمة التي نعطيها للتفكير المنطقي، ويمارس في الأغلب بنوع من المبالغة لدرجة يخرج معها عن حدود المنطق بالمعنى الدقيق لهذه العبارة.

بعد ذلك سنتعرف على أسلوب أحد المديرين الأميركيين الذي تمكن إلى أبعد الحدود من تجنب المخاطر التي تنطوي عليها إفتراضاتنا العامة عن الإدارة، والسيد إيد

كارلسون (Ed Carlson) في شركة الطيران المتحدة (United Air Lines) سيساعدنا في التعرف على طريقة بديلة لمواصلة العمل ، وسيسمح لنا بتفحص الأساليب والمهارات البديلة التي قد لا تبدو غريبة بالنسبة للعديد من المديرين الأميركيين والتي في الوقت نفسه تعتبر من الأمور المألوفة بالنسبة لليابانيين، و ينبغي أن نضيف في هذا المجال أن هناك عددا من المديرين العاملين في العديد من الشركات ممن يصلحون لإعطاء المثل الحسن لأسلوب بديل من الأساليب الجيدة في الإدارة (من أمثال شركات بوينغ، وآي بي أم، ودلتا للخطوط الجوية، و ثري أم). والشئ الذي ينبغي التأكيد عليه في هذا المقام أن اختيارنا للسيد كارلسون لا يعني أنه طراز فريد من نوعه، بل إن العديد من المؤسسات الجيدة الإدارة تشتمل على العديد من أمثاله.

وقد أصبح هارولد جنين نموذجاً أصلياً هاماً للمدير الأميركي الناجح، فقد كان مقداماً، ويتصف بروح التنافس، والقوة، والتهديد، والصلابة، ومضاء العزيمة. لم يكن يتصف باللين أو الاستسلام أو الاتكالية في شيء، فنظراً لبقائه يتمتع بمركز مرموق واتخاذة مثالاً للدفاع عن أنماط السلوك المشابهة يعتبر أمراً من الأمور الهامة والخطيرة، فالسيد جنين يمثل أحد الأشكال الحديثة لأسلوب تاريخي قديم من أساليب الإدارة. وهو يمثل النظرية «س» إن صح هذا التعبير، وبالنسبة للعديد من المديرين التنفيذيين فإن مجرد استحضار ذكره في الذهن يجعلهم يشعرون بالرضا والارتياح، تصور أن تكون مستمتعا بذلك القدر من القوة، والقدرة على الرقابة، والامكانيات الثقافية والعلمية، والمهارة، والقدرة على تحقيق هذا القدر من النتائج! والواقع أن كل واحد منا يتمنى أحياناً أن يكون على هذا المستوى من النشاط والحياة وأن يترك هذا الأثر على جو العمل، ولكن مثل هذه الأمنيات هي أقرب إلى مخلفات الشعور بفقد الحيلة التي كنا نشعر بها في أيام الطفولة، والاعتراف بجوانب القصور العديدة والبالغة التعقيد والتي نجد أنفسنا مضطرين لتقبلها في معظم الأحيان بصفتنا راشدين، فالتخيلات التي نعاني منها بين الحين والآخر حول التحلي بالقدرات الكلية المطلقة

ليست بالضرورة من التخييلات الضارة، ولكن محاولة التصرف للظهور بالتحلي بهذه القدرات، في نظرنا، قد يكون له أضراره.

وبالرغم من ذلك فإن هذه النماذج الأصلية تبقى ماثلة لدرجة أن بعض المؤسسات قد اكتسبت شهرة مرموقة للاحتفاظ بهذه النماذج، ويؤكد أحد كبار المديرين لشركة من هذا النوع أهمية التمسك بهذا النموذج المتشدد في الإدارة حين يقول: «لا يجرؤ أحد على التحدث بلطف ونعومة في قاعة اجتماعات المجلس، فإذا كان لابد لك من إثارة مشكلة من المشكلات، فإنه تحل عليك اللعنة إذا لم تكن قادراً على الخروج بالحل المناسب لهذه المشكلة، فالعبارات الحدية والتي تتم عن الإفضاء بالمشاعر والانطباعات الشخصية ليس لها وجود في مثل هذا المكان».

فالتحدث والتصرف بقوة وصلابة يعتبر المادة التي يتكون منها أسلوب الإدارة في العديد من المؤسسات الأميركية. فقدرة المدير على مواجهة التحديات في الاجتماعات، والهجوم على الآخرين ومواقفهم بالطرق التحليلية، وتوبيخ المرءوسين الذين يكون ادأؤهم دون المستوى المطلوب، وفوق هذا كله، طرد العاملين من وظائفهم، كلها من التصرفات التي تقدم بشكل إيجابي لتعزيز مركز وصورة المدير في الشركة، ومثل هذه التصرفات تعتبر في أميركا من الطقوس التي تشهد بأن المديرين قد بلغوا سن الرشد، برغم أنها في الواقع تؤدي إلى تعقيد علاقات هؤلاء المديرين وتفاقمها في جو عمل فيه مايكفيه من هذه التعقيدات.

فبعد إجراء السيد مايكل ماكوبي (Michail Maccoby) لمقابلات موسعة مع ٢٥٠ من المديرين، خلص إلى القول بأن العديد من المديرين التنفيذيين يعتقدون أن تطوير أسلوب يعتمد على التعاطف والتراحم والشعور بمشاعر الآخرين من شأنه أن يضع هؤلاء المديرين في موقف متضارب مع أهداف المنظمات التي يعملون فيها... وقد عقب قائلاً بأن الواحد من هؤلاء المديرين يصعق لمجرد الإحساس بأحاسيس مرءوسيه أو السماح لنفسه بالاستماع إلى شكواهم، و يرى أمثال هؤلاء المديرين أنه لو سمح

الواحد منهم لنفسه بالإصغاء إلى المرءوسين فلن يتمكن من إنجاز أي من الأعمال وبالتالي فإن المدير اللين العريكة يستحيل عليه التعامل مع الناس^٢. ونظم المعتقدات لها جوانبها العملية في العادة، وفي بعض الأحيان فإن هذه النظم تساعدنا على تبرير بعض الأعمال التي يصعب تنفيذها، وفي أحيان أخرى تحميها هذه المعتقدات من الإفراط في تفهم الأمور أو المشاعر، ومن القوى المحركة لمثل هذه الأساليب في الإدارة أنها تساعد على تخفيف مشاعر عدم الارتياح التي ترافق بعض الجوانب الأكثر ازعاجاً من الناحية العاطفية في ممارسة النشاط الإداري، والمديرون التنفيذيون الذين يتقاضون مرتبات عالية هم في الأغلب الذين يصلون في تصرفاتهم إلى حد خطر من التوتر ومشاعر الإحباط، وعندما يتعرض هؤلاء إلى سورات الغضب أو المشاعر العدائية، لا يكون لديهم على الأغلب إلا قدر محدود من الطاقة على امتصاص هذا الغضب، ونظراً لأن اختزان مشاعر الغضب يكلف المرء كثيراً على المستوى الشخصي، فإنه من الطبيعي أن يفرغ هذا المدير ما اختزنه من هذه المشاعر في الآخرين وبالسعة الممكنة، وبدلاً من أن يغضب شخص واحد بسبب مشكلة ما، نجد أن ستة أشخاص سيفضبون لذلك السبب أيضاً ولكن الواقع أن الطاقة التي تهدد في هذه المشاحنات الناجمة عن سورة الغضب بالإمكان تسييرها بطرق أكثر إنتاجية في اتجاه العمل المشترك للتعاون على حل هذه المشكلة.

وقد أعطت مجلة فورتشون (Fortune) مؤخراً قائمة بأسماء عشرة من المديرين «الأكثر تشدداً» وذلك في معرض فعال ذكرت المجلة أنه يهدف إلى اختيار المدير التنفيذي الذي يطاول السيد جنين في مكانته الأسطورية التي وصل إليها^٣. ألا يبدو هذا من قبيل الهزل الصحفي المضحك؟ ربما يبدو الأمر كذلك، ولكن مجلة فورتشون هذه تعرف جيداً ما يريد العديد من المديرين قراءته، ونحن نعتقد في أن العديد منهم يودون لو كان بإمكانهم التصرف على منوال السيد جنين. وحيث أن الكثيرين لا يمكنهم مطاولته فيما اكتسبه من سمعة في هذا المجال، فمن الواضح أن العديد

سيكونون مستريحين للقراءة في مثل هذه المجلة ، عن اقامة مسابقة للاستحواذ على الخزام الأسود بنفس القدر من الراحة التى يشعر بها مشاهدو شاشات التلفاز للألعاب الرياضية ، فثمة شيء في أعماقنا يتصف بالبداية ولا يعرف الحدود ، يمنحنا الشعور بالارتياح لمشاهدة مظاهر العنف التى تمارس في إطار قواعد الألعاب التى لابد أن يكون فيها ، والمشكلة هى أن تنقل مثل هذه المشاعر إلى الحياة التنظيمية حيث أن هذه الألعاب لا تناسب أفراد العاملين الذين تقل أوزانهم عن ٢٣٥ رطلاً ، وحيث لا تكون اللعبة لفترة قصيرة ، وحيث يكون الخاسرون في مثل هذه الألعاب هم جزء من فريق العمل الذي يعمل فيه الطرف الغالب ذاته !

النفوذ والإقدام والقدرة على التحليل

إن الافتراضات الأميركية فيما يتعلق بممارسة النفوذ تعتبر بالغة الأهمية في تشكيل أسلوب الإدارة في تلك البلاد ، ومن هذه الافتراضات أن المدير التنفيذي يحتاج للحصول على كل ما يستطيع من قوة وأن يمارسها بشكل مكشوف ، وبأسلوب يلفت الأنظار وأحياناً يعوزه الذوق ، كما يبذل كل ما في وسعه للاحتفاظ بما يتمتع به من نفوذ ، مع الحرص على عدم التصرف بأية طريقة من شأنها أن تقلل من قدرته على ترك أثر مباشر على الآخرين ، ويذكر أحد خبراء الإدارة في هذا الخصوص أنه : «بمجرد أن يتخلى أحد الرؤساء عن سلطانه ويحاول إعطاء مسؤولياته لأحد مرءوسيه ، فإنه لا يعود بإمكانه استرداد هذه المسؤولية من جديد ... ويجد نفسه مضطراً للتنحي جانباً بعد أن يفقد الحيلة ويأخذ في انتظار المصيبة التى ستقع لاحالة^٤ و يعبر خير آخر عن نفس هذا الرأي بقوله : إن كبار المديرين التنفيذيين الذين يتنازلون عن سلطاتهم لمن هم في المستويات الأدنى ... سيكون مصيرهم الفشل إن عاجلاً أو آجلاً ... حيث يهرع المرءوسون فرحين بتجريدتهم من مزاياهم وسلطاتهم إلى الحد الذي يصبح معه هؤلاء المديرون غير قادرين على الحركة^٥» .

ومن الجدير بنا أن نقوم بتفحص هذه العبارات بعناية تامة، فهي تنطوي على قيمة غير عادية من الوضوح المباشر في التعبير عن موضوع متداول في أدب الإدارة ومعتقداتها. فأولاً وقبل كل شيء، لنلاحظ اللغة والعبارات التي استخدمها هؤلاء الخبراء من أمثال «مسلوب الإرادة» و «يحاول إعطاء مسؤولياته» و «يتنازلون عن سلطاتهم» عندها ستحدث أمور لا تحمد عقباها، وبالطبع فمن يقول أن أي انسان عاقل وراشد سيفعل أيا من هذه الأمور؟ ما من مدير عاقل ستكون لديه الرغبة بعمل ذلك، ولكن «فقد الإرادة» أو «الاستسلام» هي في الواقع عبارة مشحونة بالعاطفة من شأنها أن تنفر أي شخص تربى وتثقف على الطريقة الأميركية، ولضاعفة هذه الشحنة العاطفية، فإن هذه العبارات التحذيرية تنطوي على سلب «الإرادة» و «المسؤولية» و «النفوذ» و «المركز الاجتماعي» و «السلطة». فمجرد التفكير في مثل هذه الأمور يعتبر أمراً يبعث على الخوف.

وبعد ذلك تحذر هذه العبارات أي شخص مهما كان غيباً من أن التبعات المترتبة على مثل هذا التصرف هي أن المرء لا يعود بإمكانه «استرداد ما كان يتحلى به من نفوذ» وأنه سيضطر «لالتنحي جانباً» بعد أن يفقد الحيلة «و يأخذ بانتظار المصيبة التي ستقع لاحالة». كذلك فإن المدير الذي يتصرف بهذه الطريقة «يصبح غير قادر على الحركة» وسيقوم «مرء وسوهم فرحين بتجريدهم من سلطاتهم». ونتيجة مثل هذا التصرف تعني «الفشل المحتم». فعندما تخبر أحد المديرين التنفيذيين من الأميركيين بأنه سيجد نفسه «مضطراً» و «فاقد الحيلة» و «مجرداً من صلاحياته» و «غير قادر على التحرك» فإن هذا يبدو أقرب إلى التجربة المخيفة والمهينة التي قد يمر بها أحد المحكومين عليهم بالسجن، أو أسرى الحرب. ومما لاشك فيه، ان المديرين الذين يتلقون مثل هذه النصائح سيبحثون عن سبل أكثر تشدداً للاحتفاظ بسلطاتهم ونفوذهم وسيطرتهم على الآخرين، فالبديل الآخر يبدو وكأنه اسوأ نوع من امتهان النفس.

وقد يكون من المفيد أن نلقي بعض الضوء، في مواجهة هذه العبارات، على المواقف

التي كشفت عنها دراستنا لمجموعة شركات ماتسوشيتا ، فالمدبر الياباني ، الذي لا يقل اهتمامه بما يتمتع به من قوة ونفوذ عن نظيرة الأميركي ، لا يكون مشغولاً بقوته هذه على المستوى الشخصي أو خائفاً من فقد نفوذه وصلاحياته ، والسبب في ذلك أن ما يتحلى به من نفوذ هو في الواقع حصيلة لما سبق له تقديمه من انجازات ، ولما وصل إليه من مركز في الوقت الحاضر ، ولعامل أقدميته (أي خبرته التي حصل عليها من واقع خدمته الدائمة في الشركة) ، وفوق هذا كله أن قوته الحقيقية تكمن في صلاته مع الآخرين التي يشكل هو جزء منها ، وعليه فإن المدبر الياباني لانه يجدد يتخوف من مشاركته لسلطانه مع الآخرين لأنها لا تحط من قدره ولا تلحق به الإهانة أو تشعره بالتبعية . والمصادر التي يستمد منها المدبر الياباني قوته ونفوذه كثيرة ومتنوعة . أما نظيره الأميركي فإن الشيء الذي يجلب له الطمأنينة للإستمرار في العمل هو ما حققه من إنجازات في الفترة الأخيرة في مركزه الحالي ، أما شعوره بعدم الاطمئنان بشكل عام فهو الذي يدفعه لحماية نفسه مما قد يصدر ضده من أحكام سلبية من المستويات العليا ومن الزملاء ومن المرءوسين في المستويات الأدنى ... فليس من الغريب أنه في المنظمات التي يتمسك كبار المديرين فيها بالافتراضات المتعلقة بالقوة والنفوذ والتي اتضح لنا من المقطعات اعلاه ، إن كل مستوى من مستويات الإدارة يكون في موقع يتبادل فيه الأدوار بحيث يوقع العقاب مرة و يتلقى العقاب مرة ثانية ، وأن يتراوح سلوكه بين مشاعر الخوف ومشاعر الغضب ، وكذلك فإنه ليس من الغريب أن النتيجة التي تترتب على هذه التصرفات ستكون منظمة ، يكون معظم المديرين فيها من الراشدين الذين يبدون و يتصرفون ، كما لو أنهم قد عانوا من الظلم واساءة المعاملة في طفولتهم ، بحيث أنهم عندما ينضجون تجدهم يتصرفون بطريقة يكررون معها سلوك آبائهم تارة و يتصرفون كما لو أنهم ضحايا يخافون من ممارسة سلطاتهم الشرعية تارة أخرى .

وقد أجريت مئات الدراسات في الولايات المتحدة حول تأثير الأسلوب الذي تمارس به السلطة على الكفاءة القيادية للإداريين ، ومع أن نتائج هذه الدراسات قد تملأ

مجلدات عديدة، إلا أن الصورة التي رسمتها بشكل متسق للقائد الفعال هي صورة الشخص الذي يتبنى أسلوب «التابع الممتاز» (superfollower)، الذي يمارس أعماله التي يباركها و يقرها أتباعه، والذي يتحلى بالقدرة على الإلهام وبث روح الحماس في العاملين لأنه يستطيع بالدرجة الأولى، الاستجابة لاحتياجات واهتمامات هؤلاء العاملين، والقوة أو النفوذ، في هذا الإطار، إنما تكون أقرب إلى «السيادة» منها إلى «الهيمنة» أو «التحكم»^٦ والواقع أن هذه النتائج تتناقض مع ماورد في المقتطفات أعلاه والتي حلت في ثناياها خبرة التخويف، وعلى النقيض من هذه الأساطير، فإن الناس الذين يمارسون السلطة والنفوذ إنما يمارسونها بشكل مباشر فقط عند الضرورة لتصريف شئون العمل فهم لا يقلقون كثيراً على الاستحواذ بهذه السلطة على أنها غاية في حد ذاتها.

والملفت للنظر هو أن طبيعة التنافس للوصول الى المراكز الإدارية العليا في الشركات اليابانية تحث على هذا النوع من السلوك، ففي الشركات اليابانية، يصبح التنافس بين المديرين حاداً عند حوالي سن الخامسة والأربعين، ولا يوجد شيء يشبه هذا التنافس في المؤسسات الأميركية، سوى التنافس للحصول على مرتبة جنرال أو أدميرال في الجيش الأميركي، وفي هذه السن، يكون من الضروري أن يسعى المرء لتركيز نفسه في منصب مدير عام لأحد الأقسام، ومن ثم ليشغل منصب مدير عام، فمدير اداري، وهكذا إلى أن يصل إلى مستوى عضوفي مجلس الادارة، وكل واحدة من الترقيات تصبح أصعب من سابقتها، ولكن إذا لم تحصل عليها، كما هو الحال بالنسبة للجيش الأميركي، يكون من الأفضل لك الاستقالة والتقاعد، وللحصول على هذه الترقية فإن من المهم أن يقدم المدير الشيء الكثير لخدمة أهداف الشركة، ولكن ممارسة النفوذ «السياسي»، والاحتفاظ بولاء المرءوسين والمهارة في ممارسة العلاقات الشخصية تعتبر جميعها من الأمور الهامة، وباختصار، فإن المديرين اليابانيين لا يتصفون بالعنف وهم بطيئون (في نظرنا) ليس فقط لاختيارهم ذلك الأسلوب، ولكن

لأن طبيعة التنافس للاستحواذ على وظائف الإدارة العليا إنما تتطلب التحلي بمثل هذه التصرفات .

وقد ذكر شيستر بارنارد (Chester Barnard) أن الموظفين يفوضون مسؤولياتهم بالاتجاه العلوي إلى الإدارة فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية ، وهم بهذا التصرف إنما يحاولون إضفاء صفة الشرعية على المستويات الأعلى منهم في التنظيم لممارسة السلطة وإصدار الأوامر إلى هؤلاء المرءوسين ، بشرط ألا تتجاوز هذه الأوامر نطاق اختصاصاتهم القيادية المقررة^٧ ، وفي الحالات الطارئة ، فإن المرءوسين يتوقعون من رؤسائهم اتخاذ الاجراءات الكفيلة بحمايتهم جميعاً ، ولكن برغم ما يعترهم من تناقض المشاعر حول هذه المسائل ، إلا أنهم يميلون لتقبل هذا «التجاوز» على أنه أمر ضروري أو ، على الأقل ، شيء مفيد ونافع).

وقد صرح أحد نواب رئيس إحدى كبريات المؤسسات الأميركية ذات يوم بقوله : «إنني أشعر وكأنني في جحيم ، ولهذا السبب فإنني أبدو وكأنني في جحيم حقاً ! فقد استدعاني المدير هذا الصباح وصب عليّ كل غضبه وكان يطرق بقبضته على طاولة مكتبه من شدة الغضب وقد وصل به الغضب إلى حد أنه شتمني ووصفني بالغبى وهدد بتخفيض مكافأتي لهذا العام ، وأخبرني بأن الأموال التي رصدت في المشروع الذي تقدمت به قد ذهبت هدرًا ... وقال : إنني أصلح في الواقع للعمل مدرساً في إحدى المدارس في أحد الأماكن النائية . يا الهي . إنني سأكون سعيداً لترك هذا العمل قريباً ، وعندما يتم لي ذلك فسوف لا أرى وجه ذلك الرجل المجنون مرة ثانية ، وقد أخبرت سكرتيرته واحداً منا مساء ذلك اليوم «بأنها سعيدة لأنه قد أفرغ كل غضبه ذلك الصباح ، لأن ذلك قد وفر علينا ثورة غضبه التي كان سيصبها على الجميع في آخر النهار»^٨.

وقد ذكر رئيس متقاعد لشركة من الشركات المختلطة الكبرى أن «الخطر يبدأ بمجرد أن تصبح مديراً لإحدى المناطق ، فيكون لديك رجال يعملون تحت رئاستك بينما

تعمل أنت تحت إشراف رئيس مباشر أيضاً، فتكون محصوراً بين نارين، حيث أن المرء وسين العاملين لديك يتطلعون جميعهم للوصول إلى وظيفتك، لأن الجميع يقولون بأن الاختبار الفعلي للمدير الحقيقي هو تطوير العاملين من مرءوسيه لتمكينهم من احتلال مكانه في العمل لتتاح له الفرصة للارتقاء في وظيفته، والواقع أن هذا ينطوي على قدر كبير من الهراء، فالمدير يخشى في الواقع مما قد يحرزه الشاب الذكي من تقدم وارتقاء في الوظيفة. والخوف من الطموحين هو الذي يعترى المشاعر باستمرار في الهياكل التنظيمية للمؤسسات^٩.

وتؤكد هذه الملاحظات دراسة أجريت مؤخراً عن طريق الجمعية الاميركية للإدارة لعدد ٢,٢٠٠ من المديرين: وقد أوضح ثلث المديرين الذين تم إستفتاءهم بأن مرءوسيههم يطمعون في الحصول على وظائفهم وقد وضعوا «الحد» في المرتبة الأولى من بين أسباب ما يعانونه من مشكلات، ويمكننا ان ندرك مخاوفهم بصورة أفضل عندما نتذكر أن الحسد يعتبر واحداً من الآثام السبعة القاتلة لأنه ينطوي على الرغبة فيما لدى الآخرين، لافتراض أن المرء لا يمكنه الحصول عليه لسبب أولآخر، وبالتالي فإنه يحاول النزول بهذا المرء الى الأسفل بالخط من قدره وجعله في المستوى الذي يكون فيه هذا الحاسد، والنظر الى القوة والنفوذ بطرق بدائية يشجع على إظهار المشاعر البدائية والسلوك البدائي، والذي عندما ينظر إليه على أنه سلوك سليم ويحترم على أنه دلالة من دلالات القوة، فإن هذا السلوك يعزز من ممارسة أسلوب من أساليب الإدارة التي تعتبر سبباً رئيسياً من أسباب ما نعانیه من مشكلات في جو الحياة التنظيمية.

العمل بروح الفريق عند إدوارد كارلسون

إن أساليب الإدارة التي مارسها إيد كارلسون (Ed Carlson) في شركة الخطوط الجوية المتحدة (United Airlines) تختلف اختلافاً كبيراً عن الأساليب التي كان

يتبعها هارولد جنين في شركة آي تي تي . وكما تبين لنا من قبل ، فإن نظام الضبط والتوازن الذي كان يطبقه جنين بعناية تامة كان يعتمد على خطته للحصول على المعلومات من مصادر متعددة ، بحيث أنه لم يكن يثق بأي شخص بمفرده لتقديم «الحقائق الثابتة» . أما طريقة إيد كارلسون للعمل بروح الفريق ، والتي تشبه طريقة ماتسوشيتا ، فكانت تعتمد إلى حد بعيد على الثقة بنوايا مديره وبتصرفاتهم وبما يقدمونه من معلومات ، ويرى كارلسون أن المديرين بإمكانهم ، بل إنه يتوجب عليهم ، في ظل «الظروف المناسبة» التصرف بما فيه مصلحة الشركة على المدى القريب والبعيد ، وبناء عليه ، فقد كان كارلسون يركز اهتمامه على روح المبادرة ، بحيث يعطي المسؤولية باستمرار للعاملين القريبين من المشكلة والذين تتوفر لديهم المعلومات حول هذه المشكلة ، فبينما كان نظام جنين يهتم بممارسة الرقابة المادية الملموسة ، وبتدقيق الاتصالات والتقارير وبالقرارات التي تصدر على مستوى المدير التنفيذي الرئيسي ، فإن كارلسون كان يعتمد بشكل رئيسي على ممارسة الرقابة الاجتماعية ، وبدون أن يكون له دور مباشر وبقدر الإمكان ، وأخيراً فإنه بينما كان الاهتمام في شركة آي تي تي ينصب على تحقيق النتائج المالية على أدنى مستويات التنظيم ، فإن كارلسون كان يسعى لتحقيق أهداف متعددة تشمل النتائج المالية وتشمل رضا وتطور العاملين الذين حققوا هذه النتائج .

ولكن تطویر شركة متعددة الأنشطة على مستوى دولي والمحافظة على ترابطها يختلف اختلافاً كلياً عن بث الحياة من جديد في عروق شركة طيران عليلة تعاني من المركزية المفرطة في إدارتها ، فالعوامل الرئيسية التي تسبب نجاح كل واحد من هذين القطاعين في العمل ، إنما تحدد مدى مناسبة الطريقة والأسلوب الذي ينبغي اتباعه لتحقيق النجاح النهائي لكل من هاتين الشركتين ، ولكن الشركة المتحدة للخطوط الجوية ليست بالشركة الصغيرة ، فهي تضم ٦٥,٠٠٠ من الموظفين وتمارس نشاطات متنوعة في مجالات الفنادق وتجارة الأغذية بالإضافة إلى عملها الأساسي في الطيران .

وفي عام ١٩٧٠م تولى كارلسون منصب رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي للشركة والشركة القابضة التي تمتلكها. وفي عام ١٩٧٦ وعندما جاء كارلسون بالسيد ريشارد فيريس (Richard Ferris) لتولي منصب المدير التنفيذي لهذه الشركة من بعده، كان إجمالي عائدات هذه الشركة قد بلغ ٢,٩ بليون دولاراً^{١٠}. واحتفظ كارلسون لنفسه بوظيفة المدير التنفيذي ورئيس مجلس إدارة الشركة القابضة إلى الوقت الحاضر.

وعندما استدعي كارلسون لإنقاذ شركة الطيران المتحدة كانت الشركة توشك أن تتوقف عن العمل بسبب خسارة سنوية بلغت ٤٦ مليون دولار وهي أكبر خسارة منيت بها منذ تأسيسها قبل ٤٦ عاماً، وكانت الشركة تخسر حصتها من وإلى جزر هاواي وكانت هذه الشركة تضم ٤٧,٠٠٠ موظف دائم يعمل ١٨٪ منهم في وظائف إدارية، كما كانت تمتلك ٣٨٠ من الطائرات النفاثة التي تطير ما يزيد عن ١,٢ مليوناً من الأميال الجوية كل يوم وتغطي شبكة تتجاوز مساحتها ١٩,٣٠٠ ميل^{١١}.

وفي عهد سلف السيد كارلسون كان نظام هذه الشركة قد آل إلى حالة متردية من البيروقراطية المتجمدة، فقد كانت القرارات تتخذ من القمة عبر سلسلة طويلة من الأوامر الرأسية، وكان الموظفون في المراتب الدنيا لا يلقون التشجيع للتقدم بالإقتراحات، ويؤكد أحد المديرين العاملين في هذه الشركة بقوله ان «الشركة كانت تتصف بالمبالغة في المركزية، وقد كان صدور الموافقة على أمر من الأمور يستغرق وقتاً طويلاً لدرجة أنه عند إقراره يكون الموضوع قد انتهى»^{١٢} وهذه الأنواع من الممارسات لم تكن ذات فائدة بل كانت تترك أثرها المدمر على الروح المعنوية للموظفين في هذه الشركة: وقد انحطت هذه الروح المعنوية إلى أبعد الحدود في صيف عام ١٩٧٠م لدرجة أن الطيارين، والطاقم الأرضي، ووكلاء خدمات الركاب، والمضيفات لم يتمكنوا جميعاً من إخفاء مشاعر الفتور في همهم، وقد علق أحد كبار الطيارين العاملين في هذه الشركة بقوله: «إن الأمور تنحدر إلى الهاوية بسرعة فائقة»^{١٣}.

وقد قرر كارلسون التخلص من الروتين والبيروقراطية التي كانت تخنق الشركة، وكان

يريد أن يثبت روح المبادرة في مختلف مستويات التنظيم في الشركة، وفي الوقت نفسه، يريد الوقوف بنفسه على مجريات الأمور، ولم يكن السيد كارلسون يصبر على ممارسة نفس أسلوب جنين الذي يتصف بالرقابة المحكمة وتعدد مصادر المعلومات التي تتمركز حول نفسه، بل كان يسعى للحصول على المعلومات دون أن يتبوأ مركز الصدارة في تصريف شئون العمليات، وأن يتعرف على مختلف وجهات النظر من غير تفتيت الصفوف وتبديد قوى المرءوسين، وبرغم أن كارلسون، شأنه في ذلك شأن جنين، كان يريد الوصول إلى قرارات عملية وسليمة، فقد كان يسعى للوصول إلى هذه القرارات من خلال وسائل أكثر ملاءمة، وكان يشعر بالحاجة إلى تحسين الهيكل التنظيمي للشركة - ولكنه تجنب وضع تنظيم متطرف في تفصيلاته، فقام بتحليل عناصر التنظيم الذي ورثه في هذه الشركة لتطوير تنظيم جديد كان يعتبر نفسه في إطاره بمثابة الشخص الأول بين مجموعة من الأشخاص المتساوين في الأهمية بالنسبة لهذه الشركة.^{١١}

الاهتمام بالعاملين - لقد كان أسلوب كارلسون في الإدارة يتميز قبل أي شيء آخر بالاهتمام بالعاملين، ولم يكن لدى كارلسون خبرة في أعمال الخطوط الجوية قبل التحاقه بالشركة المتحدة للطيران، فقد كان رئيساً لمجموعة الفنادق الدولية الغربية (Western Hotels International). ومع الاعتراف بالفوارق الهامة بين هاتين العمليتين، كان كارلسون يؤكد أن كلا هذين النوعين من العمل يشتركان في متغير حاسم واحد وهو العنصر الإنساني^{١٢}، وكان يقصد بذلك العملاء وموظفي الشركة المتحدة للطيران على حد سواء.

والواقع أن وجهة نظر كارلسون بأن خبرته السابقة تعتبر مناسبة حتى لإدارة أعمال الخطوط الجوية أمر ملفت للنظر، فمن حيث الجوهر، عكس النظام الذي جاء به كارلسون فلسفة مفادها أنه في أية منظمة فإن على المدير التنفيذي بالإضافة إلى التأثير على مرءوسيه أن يعاملهم على أنهم أناس جديرون بالاحترام والثقة، وكان يؤيد الرأي الذي يقول بأن «السلطة تفوض إلى المستويات الأعلى من التنظيم». وبعبارة

كارلسون ذاتها، «ان رئيس الشركة يكون له جمهور من الأنصار مثله في ذلك مثل رجال السياسة، وجمهور المناصرين من العاملين في الشركة قد لا يتوجهون إلى صناديق الاقتراع كما هو الحال بالنسبة للناخبين، ولكن كل موظف «مختار» في الواقع ان يقوم بأداء وظيفته بطريقة أفضل أو بطريقة أسوأ، وعلى العاملين من كافة المستويات في المنظمة أن يتفهموا «برنامج العمل» لرئيس الشركة، فإذا لم يكونوا يعرفون ذلك، فإنك لن تحصل على تعاونهم الصادق، وفي صناعة خدمات من هذا النوع، إذا لم يحصل الرئيس على تأييد العاملين، فلن يكون أداء العمل بالمستوى المطلوب مهما حاول هذا الرئيس مراقبة العاملين بإحكام»^{١٦}

الاتصال بالعاملين في ميدان العمل - والمبدأ الثاني الذي يقوم عليه أسلوب كارلسون في الإدارة هو «استمرار الاتصال بالعاملين» في ميدان العمل، ويرى كارلسون أن هذا المبدأ يشكل حجر الزاوية في النطاق الإداري. فهو يقول «اننى اعتقد ان موظفى الشركة ينبغى لهم أن يروا الشخص المسئول عن هذه الشركة. وينبغى لهم أن يتعرفوا على شخصياً والتأكد بأننى استمع لهم عندما يتحدثون إلي، واعتقد أنه من المهم بالنسبة لى أن أعرف مجريات الأمور، وبالنسبة لهم أن يعرفوا أن المدير يهتم بما يجرى في الشركة من أعمال، وقد بدأت بالسفر والتجوال منذ الأسبوع الأول لالتحاقى بالعمل، لدرجة أننى أقضى في الميدان حوالى ٦٥ بالمائة من الوقت»^{١٧} وكان لهذا الأسلوب فائدته من حيث تبادل المعلومات في اتجاهين، ما بين كارلسون وأفراد العاملين في كافة المستويات في الشركة.

وكارلسون، شأنه في ذلك شأن أي رئيس تنفيذي يواجه هذا الوضع الجديد، قضى قدراً كبيراً من وقته أثناء السنة الأولى في «إطفاء الحرائق»، ولكنه يختلف عن الكثيرين من حيث أنه كان ينقل معاركه إلى الميدان الحقيقي، وقد سافر مسافة ١٨٦,٠٠٠ ميل في السنة الأولى من عمله في هذه الشركة، وكان ذلك بغرض سد الفجوة التي نجمت عن الفشل السابق في الاتصالات وكذلك إقناع الموظفين بما لديه

من أهداف^{١٨} وشركات خطوط الطيران الكبرى تعاني جميعها من نفس مشكلات الاتصال وتبادل المعلومات في الوقت المناسب بين مختلف مستويات التنظيم، عبر المسافات الشاسعة، ومن خلال مختلف مستويات السلطة، فرغم أن أحد رجال المبيعات قد يلاحظ بعض الانخفاض في الطلب على الحجوزات، أو أن مدير إحدى المحطات قد يلاحظ عدم الاستفادة بالشكل الصحيح من بعض الموظفين، إلا أن نقل هذه المعلومات إلى الشخص المناسب الذي تكون لديه السلطة لاتخاذ الاجراء السريع والحاسم ليس من الأمور السهلة، وكان السيد كارلسون يقضي ثلثي وقته (ومعه كبار المديرين أيضاً) في الميدان، ويعلق على هذا بقوله «ولكن في مؤسسة الخدمات كالخطوط الجوية، لا توجد رقابة على النوعية أو إمكانية اكتشاف الأخطاء فيما نقدمه من أعمال. فالموظفون الذين يؤدون العمل من الطيارين وطاقم الطائرة وموظفي الحجز والتذاكر إنما يقدمون هذه الخدمة مباشرة إلى العميل، ومراقبة الموظفين لحملهم على حسن أداء العمل ينطوي على وضع حد أدنى للأداء، ولتقديم مستوى أفضل من هذا الحد لابد أن يتمتع الموظفون بمستوى رفيع من الروح المعنوية والحوافز»^{١٩}. وكان أسلوب كارلسون في التعامل مع الموظفين يعزز من هذا الرأي، فمن خلال توزيعه للوقت، وتصرفاته التي لها دلالتها (من أمثال الحديث غير الرسمي مع عمال نقل الأمتعة العاملين في المدرجات وغيرهم) علاوة على تركيزه البالغ واهتمامه بأدق التفاصيل بما يكفل الحصول على خدمات ممتازة^{٢٠}.

وقد بدأ كارلسون حملة اصلاح على جبهتين، أولاً: جعل عملية اتخاذ القرارات لامركزية لاعتقاده في أن الاشخاص الأقرب من المشكلة هم الأقدر على توفير الحل الملائم لها، وثانياً: لكي يوثق الصلة بين الأجزاء المنفصلة للشركة شرع في تنفيذ برنامج للاتصالات أصبح سمة مميزة له عن غيره من المديرين. وعندما كان يجتمع مع موظفي المحطات، فإنه كان يقدم لهم الإجابات على كافة استفساراتهم، وكان يقيم الحفلات للتعارف في كل مدينة ليتسنى للموظفين التحدث معه شخصياً في جو غير رسمي

وبارتياح تام ، وكان الموظفون يلقون عليه أسئلة صريحة وكان بدوره يقدم لهم إجابات مباشرة وصريحة أيضاً ، وإذا لم يكن لديه الجواب الصحيح ، فإنه كانت لديه الشجاعة للتصريح بهذا وبعد ذلك يطلب من موظفي الإدارة المركزية في الشركة السعي إلى متابعة الموضوع والوصول الى الجواب الصحيح .

وقد ذكر أحد نواب الرئيس في هذه الشركة أن «المعضلة التي واجهها كارلسون عند التحاقه بالعمل في هذه الشركة كانت تتمثل في تغيير طبيعة الشركة المنظمة مع الاحتفاظ بالنظام في العمليات والخدمات في هذه الشركة ، وكذلك في كيفية الخروج عن اطار النظم الروتينية لحمل العاملين على التحلي بروح المبادرة مع الاحتفاظ في الوقت ذاته ، باحترام مسئوليات وسلطات الإدارة العليا في اتخاذ القرارات»^{٢١} . وتكمن في هذه التصرفات واحدة من المشكلات التي ترافق تطبيق أسلوب العمل بروح الفريق . فالعمل كفريق قد يبدو جيداً من حيث المبدأ ولكنه باهظ التكاليف من حيث استقطاعه لقدر كبير من وقت المدير الذي كان سيصرفه في تطوير جماعات عمل فعالة ، وليس بالإمكان أن نطلب من المرءوسين التصرف كفريق وحسب ، فكان كارلسون يصرف ساعات طويلة جداً لتشكيل فريق يتصف بالفاعلية ، وبالإضافة إلى ذلك ، فإنه بمجرد ظهور هذا الفريق تكون له هويته المتميزة التي يمكنه معها من إذابة سلطة الإدارة العليا ورقابتها ، وكارلسون ، شأنه في ذلك شأن المديرين التنفيذيين في ماتسوشيتا ، كان على استعداد للتعاشي مع هذا الخطر وتقبل البدائل المحزنة .

وبرغم أن أسفار السيد كارلسون الكثيرة قد جعلت الوقت الذي يصرفه في المركز الرئيسي للشركة محدوداً ، إلا أنه كان يفضل أن يكون على اتصال وثيق بالعاملين في الميدان ، وكان يطلع هؤلاء الموظفون على بعض الإحصائيات اليومية عن عمليات الشركة والتي كان ينظر إليها سابقاً على أنها من المعلومات السرية والبالغة الحساسية التي لا يجوز للعاملين في الميدان الاطلاع عليها ، وكان هدفه من ذلك تبديد الاشاعات والشكوك ، ويقول في هذا المجال بأنه لا يوجد شيء أسوأ تأثيراً على الروح المعنوية

للعاملين من نقص المعلومات وعدم إتاحتها للمستويات الدنيا من التنظيم ، وقد بذلت قصارى جهدي للتخفيف من أثر هذه المشكلة»^{٢٢}.

وقد علق أحد المديرين العاملين لدى كارلسون على تمسكه بالإدارة الميدانية بقوله : «إن السيد كارلسون لم يكن يمارس هذه الإدارة الميدانية بنفسه فحسب ، ولكنه جعل ذلك شرطاً لكل من يريد العمل تحت إدارته ، ونتيجة لذلك ، لم يكن العديد من كبار المديرين في الشركة من النوع الذي يجلس في مكتبه ، فقد كنا نقضي وقتاً طويلاً في السفر وكنا نستمع كثيراً إلى الموظفين فكان لهذا أثره في تعزيز الاتصالات الصريحة من غير تحفظ بين الإدارة وموظفي الشركة»^{٢٣} ، وعلق مدير آخر على هذا بقوله : «خلال عام من تولي كارلسون إدارة هذه الشركة ، بدأت الفواصل العازلة في السقوط وبدأ العاملون يسيرون معاً في نفس الاتجاه . وكان في ذلك حوافز كبيرة للغاية بالنسبة للعاملين في الإدارات المتوسطة ، حيث تبين لهم أن بإمكانهم فعلاً التأثير على مجريات الأمور . وقد نجح هذا الأسلوب فعلاً لأنه لم يكن من قبيل الحملات الدعائية الجوفاء . وكان كارلسون يبدي الاحترام الصادق لمختلف الوظائف التي يؤديها العاملون . وعندما تبين هؤلاء أنهم موضع احترام وتقدير من جانب المدير ، بدءوا بدورهم يعيرون الاهتمام لما يؤدونه من وظائف»^{٢٤}.

وعند التعامل مع جماعة الإدارة التنفيذية ، فإن أسلوب كارلسون في الإدارة الميدانية أدى إلى الخروج بتكتيك اطلقت عليه عبارة «الإدارة بالتجوال» . و يصف أحد نواب الرئيس في هذه الشركة هذا التكتيك بقوله : «لقد كان لهذا الأسلوب أثره هنا في الادارة المركزية للشركة ، فقبل قدوم كارلسون كنا نعاني من الإفراط في الطبقية والروتين المعقد ، وعندما جاء كارلسون ، فإنه إذا كان لديك سؤال تريد أن تطرحه على رئيس قسم من الاقسام أو اذا كان لدى رئيس هذا القسم سؤال يريد طرحه عليك لم نعد نتعامل من خلال الطبقات عبر المستويات الوظيفية المختلفة من التنظيم ، وانما اصبحنا نذهب للجهة المعنية مباشرة ، وفي السابق كنا نتصل عن طريق المذكرات أو

الهاتف، ولكن بعد مجيء كارلسون أصبحنا نذهب بأنفسنا لمقابلة الشخص المطلوب والتحدث معه وجها لوجه، ولم يكن كارلسون يؤمن بالتفويض الرسمي، كما لم يعد يسند الوظيفة إلى شخص ما ويجلس انتظارا للنتائج. بل أصبحت الإدارة معنية ومهتمة بتلقي الأسئلة عن كافة شئون العمل، والاعتراف بأهمية وقيمة أفراد العاملين على أساس التعامل المباشر معهم كان من بين العوامل الأساسية لوضع هذه الفلسفة موضع التنفيذ، وقد استغرقنا الأمر وقتاً طويلاً إلى أن تمكنا من التخلص من حالة الركود التي كانت تسود في هذا المكان»^{٢٥}. ومن خلال اتباع العديد من الوسائل لضمان اللقاء المباشر مع العاملين في الميدان، نجح كارلسون في تبسيط الهرم التنظيمي للشركة، والنتائج الإيجابية لذلك كان انخفاض عدد مستويات التنظيم وتحسين الاتصال الصاعد والنازل، أما المساوئ فكانت في نطاق إشراف أوسع من ذي قبل، وتقليص السلطة المركزية.

والواقع أن اتباع سياسة تركز على الاهتمام بالناس (للعاملين والعملاء) وكون الإدارة قريبة من العاملين ليست وصفات مؤكدة للنجاح، وقد حاولت بعض المؤسسات الأخرى تطبيق هذا الأسلوب وفشلت، فيبدو أن الأساس لأي أسلوب ناجح في الإدارة هو وجوب توفر نظام متكامل ومتربط منطقياً، ففي الشركة المتحدة للطيران، كان الاهتمام بالناس والوقوف على الأوضاع في الميدان من العوامل الهامة جداً لنجاح الإدارة، ولكن هذا كان مجرد جزء من خطة كارلسون لتغيير أوضاع الشركة.

اللامركزية: تعتبر اللامركزية العنصر الثالث من العناصر التي ينطوي عليها أسلوب كارلسون في الإدارة، فقد ثبتت له جدوى هذا الأسلوب في إدارة مجموعة الفنادق الدولية (WIH)، ولكن المشكلة الآن أن اتباع اللامركزية في أعمال الخطوط الجوية يتناقض مع «الحكمة التقليدية» لهذا القطاع من العمل.

ولكن كارلسون خلال فترة رئاسته لهذه الشركة لم يصدر أي قرار بالتحول إلى

اللامركزية، وبدلاً من ذلك فقد دعا المديرين التنفيذيين للشركة وزوجاتهم حيث اصطحبهم على متن إحدى الطائرات إلى مدينة لوس انجلوس في أوائل عام ١٩٧١م لعقد سلسلة من الاجتماعات في نهاية الأسبوع، وقد علق كارلسون على هذا لاحقاً بقوله «لقد آن الأوان للخروج من الأزمة التي أوجدها جو العمل في المكاتب التنفيذية وإتاحة الفرصة للنظر في بعض البدائل المتاحة، يضاف إلى ذلك أن بعض الزوجات لم يسبق لهن اللقاء معاً، وكان معظمهن يبدي التذمر بسبب انشغالنا الساعات الطوال في العمل لحساب الشركة»^{٢٦}.

وبرغم أن هذه الاجتماعات لم تكن منظمة بشكل رسمي، إلا أن كارلسون كان يهدف من هذه الاجتماعات إلى العمل معاً للتفكير في إمكانية تشكيل بعض مراكز الأرباح التي تعمل على التخلص من معضلة التأخير في اتخاذ القرارات»^{٢٧}، وقد تداول الحاضرون فكرة تشكيل عدد من المراكز من هذا النوع مدة يومين متتاليين، ومع اختتام هذه الاجتماعات، تم إعداد خارطة قسمت بموجبها الولايات المتحدة إلى ثلاثة من الأقسام اللامركزية، وبعد ذلك ناقش هؤلاء المدبرون المعايير والمعطيات التي يأخذ بها النظام الحالي للشركة، فقرر تطبيق اللامركزية على أعمال التسويق وأن تكون تحت إشراف أحد نواب الرئيس التنفيذيين ليكون على اتصال مباشر بالإدارة العليا. أما عمليات الطيران فقد تقرر تنفيذها وفقاً لتنظيم أشبه بالتنظيم المصفوفي، مع إتاحة فرصة الاتصال المباشر بالمركز الرئيسي في الأمور الهامة ولكن بقية الأمور الهامة الأخرى من أنشطة العمليات مثل الصيانة، وخدمات التغذية، وإعداد التقارير فيجب أن تحال إلى نواب الرئيس في المناطق وإلى مديري محطات الطيران المعنيين. وكان الأثر الذي ترتب على إعادة تصميم الهيكل التنظيمي للشركة هو تحول هذه الشركة بالفعل إلى ثلاث شركات متوسطة الحجم كل واحدة منها تتنافس مع بقية الخطوط الجوية للحصول على الركاب وتتنافس فيما بينها لتحقيق كل منها أفضل النتائج.^{٢٨} والمقارنة في هذا المقام بين الشركة المتحدة للطيران وشركتي آي تي تي وماتسوشيما

من حيث الهيكل التنظيمي قد يكون فيها بعض الفائدة والإيضاح، فالخطوط الثنائية للسلطة والتنافس فيما بين الوحدات العاملة تعتبر، في بعض النواحي، مشابهة للنظم التي اتبعتها كل من جنين وماتسوشيتا، فتشارك هذه المؤسسات الثلاث ببعض عناصر التنظيم المشتركة، على أن الطريقة التي طور بها كارلسون جهازه الإداري (والتي تتمثل بدعوة المديرين إلى مكان بعيد والعمل المشترك على وضع خطة يلتزم بها الجميع) كانت أشبه بالطرق التي يتبعها اليابانيون، وهذه المقارنة توحى بأن مهارة المدير هي التي تبث روح الحياة في النظام وفي الهيكل التنظيمي وهي التي تحدد نمط أسلوبه في القيادة.

الاتصال المباشر بقاعدة الهرم التنظيمي (Base Touching) - والقصد من هذا الاتصال هو التشاور مع المرءوسين في اجتماعات مواجهة غير رسمية تشكل واحداً من العناصر الهامة الأخرى من أسلوب كارلسون في الإدارة، وكما لاحظنا في ماتسوشيتا، فإن مثل هذا الحوار لا يُعتبر بمثابة قناة من قنوات الحصول على المعلومات فحسب، ولكن أيضاً كوسيلة لامتزاج الآراء حول صحة الأفكار الجديدة قبل تطبيقها. ويؤكد أحد المديرين التنفيذيين أن هذا النوع من الاتصال كان «يشكل جزءاً من الطرق التي يتبعها كارلسون في تصريف شئون العمل... فكان الاتصال يتم على مستوى القاعدة وعلى المستويات الدنيا الأخرى من التنظيم وذلك لاستشفاف بعض الآراء والأفكار منهم لدراستها وتطبيقها». فيلاحظ أن هذا الأسلوب يتفق إلى أبعد الحدود مع الأساليب المتبعة في اليابان في اتخاذ القرارات ووضعها موضع التنفيذ.

فأصبح التشاور مع المعنيين بالأمر يشكل شرطاً أساسياً في معظم ما يتخذ من قرارات في الشركة المتحدة للطيران، وإذا أخذنا بعين الاعتبار النظام اللامركزي الذي طبقه كارلسون، فإن هذا التشاور كان بمثابة «القفاز المخملي» الذي تمارس الإدارة العليا من خلاله التوجيه بدون الإخلال بسلطات المديرين التنفيذيين (سلسلة المراجع). ويعلق أحد المديرين في الشركة على هذا الأسلوب بقوله: «إن البراعة تتمثل في العمل

من خلال الآخرين، ليس بإصدار الأوامر، وإنما بكسب تأييدهم واقتناعهم بمزايا البرنامج ومنطقه وأهدافه، وبالطبع فإن هناك أوقات لا يكون لديك فيها أي خيار آخر سوى إصدار الأوامر، لأن العمل ينبغي أن ينفذ فوراً من غير تأخير، وعندما يجري تخفيف الرقابة المركزية، تصبح المنظمة أقل استجابة من ذي قبل، وبذلك فإن اتباع أسلوب التشاور قد عزز بالفعل من استجابة العاملين وتأييدهم لما تطلبه الإدارة، بإصدار الأمر يترتب عليه الإذعان فحسب، أما التشاور فمن شأنه أن يأتي بالتأييد والدعم من جانب الموظفين الذين جرى التشاور معهم بشأن ما سينفذونه من أعمال، وفي أعمال الخدمات فإن التمييز بين الإذعان والاقتراع يعطي فارقاً كبيراً في نوعية ما يقدم من خدمات»^{٢٩}. والواقع أن هذه الآراء مطابقة إلى حد مدهل للنظرة التي ينظرها المراقبون ومهندسو الإنتاج في شركة ماتسوشيتا برغم أنهم لا يعملون في قطاع الخدمات.

الرغبة في الحصول على المعلومات: إن كارلسون، شأنه في ذلك شأن جنين وماتسوشيتا، مولع بالحصول على المعلومات، كما أنه يتحلى بحس مرهف في تقدير المواقف مما يجعله يفرغ في أعماق المشكلات، وبرغم أن اهتمامه كان منصباً على المبادئ العامة، فإنه كان يبحث دائماً على العمل، ويصف أحد الزملاء السيد كارلسون بقوله: «لقد كان لكارلسون قدرة نادرة على التركيز على هدفه والسير خطوة خطوة للوصول إلى هذا الهدف»^{٣٠}. ويصف أحد المراقبين أسلوب كارلسون هذا بقوله: «نتيجة لاتباعه أسلوب المواجهة مع الجهات المعنية بالعمل، فقد كان يجتمع بأعداد كبيرة من الناس ويحصل على كميات كبيرة من المعلومات، وكان يحتفظ بهذه المعلومات و يقوم بتنقيحها وتجميعها، ثم بحثنا بعد ذلك وبشكل مستمر لمتابعة المسائل التي سبقت إشارتها، أو الاقتراحات التي جرى التقدم بها»^{٣١}، وكانت الطرق التي يتبعها باهظة التكاليف من حيث استغراقها لوقت المديرين، وبالتالي فقد كانت تثقل كاهله بالمعلومات ومتطلبات المتابعة، ولكن الفرصة كانت أقل في ظل مثل هذا النظام

لقيام المرءوسين بتمحيص الانتقادات أو البدائل أو المعلومات.

ولم يكن كارلسون يعتمد على قناة واحدة للحصول على المعلومات، فقد كان يكلف موظفيه بإعداد الدراسات عن خلفية الموضوع لتدعيم مايجري التقدم به من مقترحات تنفيذية، ويذكر أحد الموظفين في هذا الخصوص مايلى: «لقد كنا نقوم بدراسات سابقة موسعة قبل اتخاذ أي قرار من القرارات، وكنا نحصل باستمرار على عدد من المدخلات من مصادر المعلومات المختلفة»^{٣٢} وعلى سبيل المثال، عندما خامرت كارلسون بعض الظنون بشأن حاجة النظام الحاسبي لمراجعة شاملة، قام بتشكيل لجنة خاصة تتألف من ستة عشر شخصاً وتضم موظفين استشاريين وتنفيذيين يمثلون مختلف وجهات النظر في المنظمة، وكانت مهمتهم هي: الحصول على المعلومات عن خلفية الموضوع واعداد تقرير بذلك، وقد استغرقهم هذا العمل عاماً كاملاً، ولكن هذا التقرير أدى إلى حصول تغييرات جذرية في النظام الحاسبي، وكان قابلاً للتنفيذ. وقد لخص أحد المراقبين هذا التقرير فيما بعد بقوله: «إن الأساس في جعل القرار قابلاً للتنفيذ ليس الحصول على الحقائق، ولكن التوصل إلى اتفاق فيما بين الموظفين الرئيسيين المعنيين بالأمر حول ماتعنيه هذه الحقائق وحول ما ينبغي اتخاذه من إجراءات بشأنها. ففي دراسة النظام الحاسبي، كان جميع المعنيين قد شاركوا في إعداد التقرير وعلى استعداد لتنفيذ ماورد به من توصيات»^{٣٣}. والواقع أن هذا المثال يوضح بجلاء أسلوب كارلسون الذي يتمثل في اشراك الجهات التي ستتولى تنفيذ القرار في وضع هذا القرار واقتناعها بسلامته وقبولها بالتنفيذ وبأهمية الحصول على التفاصيل الكافية من الجهات الاستشارية لضمان جلاء الصورة وشموليتها.

المشاركة في التخطيط والرقابة - إن النظام الذي تتبعه الشركة المتحدة للطيران في التخطيط والرقابة يعتبر بمثابة الميزة الرئيسية السادسة لأسلوب كارلسون في الإدارة، بل هو بمثابة العمود الفقري لهذا الأسلوب، فبعد تولي كارلسون السلطة في هذه الشركة مباشرة، تبين له وجوب التركيز من جانب مديره على العائدات والتكاليف وتحديد

المسئولية عن هذه العناصر على أدنى المستويات التنفيذية، وقد قام كارلسون بتشكيل ثلاث من لجان العمل الخاصة للقيام بهذه المهمة، وكانت هذه المجموعات تضم بعض المديرين التنفيذيين الذين لآرائهم قيمتها. وقد وفرت مقترحاتهم للشركة الوسائل التي يمكن بها تصريف شئون العمل في ثلاثة من الأقسام اللامركزية، مع ابقائها في الوقت ذاته لتعمل في إطار الهدف العام للشركة.

ويعلق أحد المديرين التنفيذيين في إدارة التخطيط لهذه الشركة على هذا بقوله: «لقد كان أول الإجراءات التي اتخذها كارلسون هو التحول إلى اللامركزية، وبعد ذلك شعر بالحاجة لوجود نظام للمعلومات الادارية لمراقبة هذا الاتجاه اللامركزي. وقد قمنا بوضع هذا النظام مع مشاركة مكثفة من الجهاز التنفيذي للشركة، وقد تمكنا من تحديد المسئوليات وحصرها في ١٧٠٠ من مراكز التكاليف والعوائد في كافة أنحاء الولايات المتحدة، أي على مستوى كل مدير من مديري المحطات في المطارات»^{٣٤}.

ولإقفال حلقة نظام التخطيط والرقابة هذا، كان كارلسون يقدم المكافآت إلى المديرين وفقاً لما يقدمونه من أداء في إطار الخطة الموضوعية، وقد حفزت هذه المكافآت العاملين على التنافس فيما بينهم على مستوى الفريق التنفيذي وكان لها أثر ايجابي. وحسب رأي أحد مديري الإدارة المتوسطة، «فقد كان من الواضح أن الأمور آخذة في التحسن. فأولاً وقبل كل شيء بدأت في تفهم مايجري من حولي من تطورات. وثانياً، كان كارلسون وفريقه أكثر لياقة وتهديباً في متابعة الأداء، وكانت تطلعاتنا والتزاماتنا تنبثق من القاعدة صعوداً إلى المستويات الأعلى من التنظيم بحيث يشعر المرء بأنه على علم بمجريات الأمور، فإذا تقدمت بتصورات معينة تصبح المسئول عن وضع هذه التصورات موضع التنفيذ، وفي الماضي لم يكن للواحد منا في الواقع أية سيطرة تذكر على مجريات الأمور، وبالتالي فقد كان بإمكان المرء التملص من المسئولية عن أي من النتائج التي يحققها، أما الآن فإذا لم تضع خطة عمل لنفسك، فإنك ستنال العقاب على ذلك»^{٣٥}.

ومن المفيد أن نقارن بين نظم المعلومات الإدارية في كل من الشركة المتحدة، وماتسوشيتا، وآي تي تي جنباً إلى جنب، فقد كان نظام كارلسون في التخطيط والرقابة يتصف بقدر عال من التفصيل شأنه في ذلك شأن نظم الشركتين الأخريتين. وقد كان إعداد هذه الخطة يستغرق عاماً كاملاً وتنطوي على دورة من ١٢٠ خطة من الخطط المكتوبة، ومحاضر الاجتماعات التي تتمخض عن خطتين: إحداها سنوية والثانية لخمس سنوات. ويوازي ذلك مجموعة أخرى من التقارير ومحاضر الاجتماعات لمتابعة النتائج المتحققة في ضوء الخطط الموضوعية، كذلك فإن نظام الرقابة في الشركة المتحدة، شأنها في ذلك شأن نظيرتها، كان يركز على العوامل الرئيسية، مثل قابلية تحقيق الربح (للرحلات المنفردة) ومؤشرات الإنتاجية (عدد الركاب أو الحمولات التي تصعد على متن الطائرة في كل ساعة عمل للموظف)، وكانت هذه المقارنات للجوانب الرئيسية من العمل تعرض على شكل تقارير شهرية.

ومن الناحية الظاهرية فإن أوجه الشبه بين هذه الشركات الثلاث تعتبر ملفتة للنظر أيضاً، ولكن الخلافات تبرز عندما نتفحص عملية التخطيط في كل واحدة منها. ويذكر أحد كبار موظفي التخطيط في الشركة المتحدة أن الذي جعل عملية التخطيط لدى كارلسون عملية ناجحة وقابلة للتطبيق، هو أنه كان يجري «تدليكها» بشكل مستمر، فالخطة بحد ذاتها لم تكن بنفس القدر من الأهمية التي يوليها كارلسون بالحوار. فأولاً كانت الخطة تبني على البيانات والمقترحات التي ترد من الموظفين التنفيذيين العاملين في الميدان، وهذه العملية تتطلب قدراً كافياً من الدقة لضمان إثارة مختلف الآراء، وكانت هذه المسائل تعالج على أساس المواجهة، وقد أدى هذا إلى نوع من لعبة «البوكر» ما بين الفروع بين فترة وأخرى، وكان البعض يتقن هذه اللعبة أكثر من البعض الآخر، وكان وضع جداول رحلات الطائرات على سبيل المثال واحداً من الموضوعات مثار الجدل والخلاف، وفي بعض الأحيان كنا ما نزال نحاول التوصل إلى اتفاق إلى أن يتداركنا الزمن مما يضطرنا إلى إلغاء بعض الرحلات بطريقة تعسفية في

سبيل جعل برنامج بقية الرحلات قابلاً للتنفيذ، وبذلك لم يكن هذا النظام من النوع الذي يتصف بالكمال»^{٣٦}.

والمقتطف أعلاه يكشف النقاب عن عملية مشابهة لما يتبعه ماتسوشيتا ويختلف في بعض الجوانب الهامة عما كان يمارسه جنين، فالشركة المتحدة، شأنها في ذلك شأن الشركات اليابانية، كانت تثير جوانب الخلاف والآراء المختلفة في مناخ من العمل بروح الفريق الذي يسعى لتسوية الخلافات، وقد كانت هناك بعض الصعوبات: فالتسويات التي كانت تتم لم تكن على العموم في صالح الشركة على المدى القريب. وبمنح المرء وسين مزيداً من النفوذ، أصبحت الشركة المتحدة للطيران تعتمد إلى حد بعيد على تصرفاتهم التي كانت في صالح المؤسسة إلى أبعد الحدود، سواء على المدى القريب أو البعيد، وفي الوقت الذي كانت فيه الشركة المتحدة شبيهة بشركة ماتسوشيتا في بعض الجوانب، إلا أنها لم تكن تتوفر لديها القيم الروحية المتأصلة، كما لم تتحقق لها الأقلمة الاجتماعية البالغة الدقة للتوحيد بين أعضاء العاملين في الشركة.

ووفقاً لنظام جنين كان لعب «البوكر» بين المرء وسين أقل من الشريكتين الآخرين، فالسيد جنين، الذي كان يمارس نظام الضبط والمراجعة المزدوجة، كان أكثر من غيره إحصائياً في السيطرة على مجريات الأمور، وبالتالي فقد كان أفراد الموظفين يمارسون قدر أقل من النفوذ، ففي شركة آي تي تي كانت قنوات المعلومات الموازية وما يصاحبها من سعي جنين الحثيث للحصول على الحقائق الثابتة يضمنان قيام جميع المديرين بكشف ما لديهم من معلومات، وهو عامل بالغ الأهمية بالنسبة لشركة متعددة الأنشطة مثل شركة آي تي تي، أمّا نظام كارلسون فربما كان أقل كفاءة في ضمان وضع كافة الحقائق على مائدة الاجتماع في جميع الأوقات، ولكن في شركة خدمات مثل الشركة المتحدة، فإن انخفاض الكفاءة في نظام اتخاذ القرارات قد يكون الثمن الذي يدفع مقابل تحسن معنويات الموظفين، علاوة على كونه من الأمور الجوهرية لتأمين رضى العملاء، ويبدو أنه في المؤسسات التي لا تقدم خدمات من هذا النوع،

فإنه بالإمكان تطبيق نفس تحليلات «التكاليف - المنافع».

وخدمة لأغراض الشركة المتحدة، فإن نظام التخطيط والرقابة بالنسبة إلى كارلسون كان ينطوي على توفير مصدر موثوق به من التقارير. وبعض المفارقات كانت تسترعي انتباه الإدارة، ولكن الأهم من كل ذلك أن هذا النظام كان بمثابة قناة للحوار فيما بين الجانبين التنفيذي والاستشاري من العاملين في الشركة، وهو أمر ضروري لممارسة أسلوب العمل بروح الفريق بالنسبة للإدارة.

تقديم الدعم لكبار المديرين التنفيذيين - والعنصر السابع لأسلوب كارلسون في الإدارة يتمثل في علاقته مع كبار الموظفين التنفيذيين العاملين لديه، فقد كان كارلسون يثق في مديره، وقد كان معدل ترك الوظائف التنفيذية العليا في الشركة المتحدة منخفضاً، فالعديد من هؤلاء المديرين يلتحقون بوظائفهم منذ أكثر من عشرين عاماً - وهذه احصائيات تنافس شركة ماتسوشيتا، بكادرتها من المديرين الرئيسيين الذين يقضون كل حياتهم العملية في الشركة، وهذا بالطبع، يمكن له أن يؤدي إلى مقاومة التغير وأن يقود إلى حالة من الركود والتجمد، وهو من المشكلات الدائمة. وقد ذكر كارلسون في هذا الخصوص أن «المشكلة بالنسبة للعديد من كبار المديرين التنفيذيين هي أنهم يصبحون مبرمجين إلى الحد الذي يجعلهم يتوقفون عن الاستماع للآخرين، فهم يصلون إلى مراتبهم هذه عن طريق الترقيات التدريجية عبر المستويات المختلفة للتنظيم، ويتعرفون على الطرق التي تنفذ بها الأعمال ويعتادون على هذه الطرق، وهذه عملية طبيعية، فمع التقدم في السن، يميل الإنسان إلى الانسحاب من مسرح الأحداث. ويبدأ في الاجتماع فقط بمن يرتاح إليهم من الناس وفي تجنب الأخبار السيئة. وهذا هو بداية ما أسماه سرطان المؤسسات»^{٣٧}.

ولجابهة هذا الاتجاه كان كارلسون يقوم بتمرير كبار موظفيه على الوظائف الرئيسية، وقد ذكر أحد المديرين في هذا الخصوص أنه «قبل قدوم كارلسون إلى هذه الشركة، كانت توجد اختصاصات وظيفية محدد المعالم، فإذا كنت تعمل رئيساً

للتسويق فقد كنت أشبه بالبارون في إقطاعيتك، فلا تتحدث مع العاملين في أي من المجالات الأخرى إلا في الاجتماعات الرسمية على مستوى الإدارة العليا، وقد أدت اللامركزية إلى تغيير هذا الوضع، بالإضافة إلى اجتماعات التخطيط التي لا تخصي والتي كانت تتم على المستويات الدنيا، وقد ساعد في ذلك تمرير الموظفين على الوظائف بحيث تكونت لدى المديرين الرئيسيين نظرة شمولية، وقد ساعدنا هذا التهجين على الانطلاق خارج قيود التفكير المتجمد الذي كانت تعاني منه الشركة الى حد بعيد»^{٣٨}.

وكان كارلسون يسعى عن قصد لا تباع عدد من الأساليب والأفكار في اختيار المديرين من حوله، وقد علمته مشاعره تجاه الناس أن شخصيات المستشارين تؤثر على الطريقة التي ينقلون بها الحقائق، وكان يختار مديريين ممن لديهم خبرة واسعة في أعمال الخطوط الجوية وآخرين ممن ليست لديهم هذه الخبرة، فكان البعض منهم من قدامى الموظفين أما البعض الآخر فقد كان من الأخصائيين الشباب، وفور توليه إدارة الشركة المتحدة للطيران قام بتعيين أحد المستشارين والحقه بآخرين فيما بعد، لمساندة نائب الرئيس التنفيذي الذي كان يعتمد عليه سلفه اعتماداً كلياً.

وقد نجح كارلسون نجاحاً كبيراً في تحقيق التوازن بين شخصيات المديرين. وبالرغم من الفوارق والخلافات بين صفوف العاملين في هذه الشركة، إلا أنه لم يكن هناك تضارب خطير في المصالح الشخصية فيما بينهم، وكان كارلسون يتيح الفرصة للجميع للاتصال به ولم يكن يحابي أحداً، ومن وجهة نظر كبار المديرين في الشركة، فقد كان ثمة قدر كبير من الترابط والتفاهم ما بين كارلسون ورجال الإدارة العليا في الشركة، وقد علق أحدهم على ذلك بقوله: «إن تصرفاته التي كانت مزيجاً من الضغط والإطراء حملت العاملين معه على الإخلاص والولاء، فقد كان يتصرف بطريقة غير رسمية لكنه لم يكن يقيم علاقات خاصة حميمة مع أحد من المديرين، كذلك فقد يحث على العمل الجاد ولكن سلوكه يتصف بالكياسة واللفظ، وكان يهتم بمساعديه

على أسس إنسانية من غير توليهم بالرعاية الكاملة. فقد كان يعاملنا بصفقتنا زملاء أو شركاء أكثر من معاملتنا معاملة الموظفين»^{٣٩}.

وكان كارلسون يعمل ستة عشر ساعة في اليوم وكان يتوقع أن يعمل كبار موظفيه هذا القدر من الساعات، وشأنه في ذلك شأن كل من جنين وما تسوشيئا، فإن كارلسون أيضاً لم تكن تستحوذ على فكره أي من الهواجس، وكان لا يتطلع إلى أي شيء أقل من بث روح الحياة من جديد في منظمة فقدت روحها المعنوية وآلت إلى حالة من البيروقراطية المفرطة، وعندما يحاول رئيس تنفيذي تحقيق شيء خارق للعادة، فإنه لا بديل له عن التركيز، والإرادة القوية، وتوفير الوقت. ولكن عندما كان العمل ينتهي، فإن كارلسون لم يكن يفرض قيوداً إضافية على وقت المديرين، وفي الحقيقة أن كارلسون منح فريق الإدارة لديه إجازة إضافية علاوة على إجازة أعياد الميلاد، وكان ذلك بعد أيام ثلاثة فقط من توليه رئاسة هذه الشركة، حيث قال إن أعياد الميلاد هي الوقت الذي ينبغي أن يخصص للعائلة. فدعونا نقضي وقتنا مع أسرنا لنعود بعدها إلى هنا ومن ثم ننصرف إلى العمل من جديد»^{٤٠}.

ومما لاشك فيه أن مشاعر السيد كارلسون تجاه الناس قد ساعدته على الاحتفاظ بالهوية المميزة له في العمل بروح الفريق، وقد وصفه أحد نواب الرئيس بقوله: «لقد كان بالغ الحساسية لتجنب جرح مشاعر الآخرين. فقد كان يراقب الاجتماع بمهارة فائقة لدرجة أنه كان يندر معها أن تحصل ثورة غضب واحدة أثناء هذا الاجتماع، وعندما كانت تقع مثل هذه الأمور فقد كان يأخذ الشخص الذي يلحق به أي أذى جانباً ليقول له: «لقد أحسنت عملاً اليوم لمساعدتنا في التعرف على الموضوع من كافة جوانبه الإيجابية والسلبية؛ وكان يفعل ذلك بصدق وإخلاص»^{٤١}. وبالطبع فإن كبت الخلاف الصريح والمكشوف له مخاطره، ففي معظم الأحيان، كانت المصالح الشخصية تدخل في هذه الخلافات ولكن هذه الخلافات كان لا يتم التصريح بها إلا بعد معرفة أساسها ومصدرها الأصلي، ولكن الأخطر من ذلك أن الشركة المتحدة كانت مشهورة

بوجود أقسام تقليدية فيها لم يكن كارلسون يرغب في الحط من قدرها مما منعه من تطبيق طرق ووسائل عمل جديدة في هذه الأقسام .

اجتماعات فرق العمل - والخاصية الأخيرة لنظام كارلسون في الإدارة تتمثل في التركيز على العمل بنظام اللجان والاجماع ، فقد كان للشركة المتحدة لجنتان رئيسيتان هما : لجنة إدارة العمليات (DMC) التي تعنى بالمسائل المتعلقة بالعمليات ولجنة سياسة المؤسسة (CPC) التي تعنى باستراتيجية العمل لهذه المؤسسة ، وأعمال هاتين اللجنتين أهم بكثير مما يوحي بهما اسماهما ، وقد كانت هاتان اللجنتان معاً تمثلان القمة بالنسبة لنظام الشركة المتحدة في اتخاذ القرارات . فمعظم القرارات الرفيعة المستوى كانت تتخذ من خلال اجتماعات هاتين اللجنتين ، وكانت المحاضر التفصيلية لهذه الاجتماعات تتضمن خطوات العمل المحددة التي جرى الاتفاق بشأنها مع تحديد الشخص المسئول عن تنفيذها ، وقد علق أحد المديرين على هذه الاجتماعات بقوله : «لقد كان من الصعب دفن أي موضوع في اجتماعات الإدارة ، فقد كانت مهام العمل تحدد من خلال محاضر الاجتماعات وكان المرء يلاحق من فرق المتابعة إلى حين قيامه بخطوة العمل التي يكون مكلفاً بها»^{٤٢} . وكان نظام المتابعة هذا بسيطاً للغاية ، فقد كان صفار الموظفين هم الذين يتابعون بالتفصيل كافة القرارات وكافة الإجراءات التي لم تستكمل بعد ، وكانت مسئوليتهم تنحصر في الاتصال بالمدير التنفيذي المسئول عن كل واحد من الإجراءات إلى حين استكمال تنفيذه ، وقد كان للاتصالات الوثيقة والمكثفة بين موظفي المكاتب التنفيذية في الشركة المتحدة أثرها الكبير في تسهيل عملية المتابعة هذه ، كذلك فقد كان لمسحة العلاقة الشخصية أثرها في تسهيل هذه المهمة التي تصير عبارة عن نظام مضني وممل من نظم الرقابة البيروقراطية إذا لم تكن هناك علاقات شخصية .

وكانت تصرفات كارلسون في الاجتماعات أحد العوامل الهامة لإنجاح الجلسات . فتجده يفتح الجلسة بقوله : «أود أن أضع هذا الموضوع على مائدة البحث لنقوم بمناقشته

معاً مناقشة جيدة، ولا يشترط أن نتوصل إلى حل لهذا الموضوع الآن ولكن دعونا نحاول التركيز عليه للخروج ببعض الاسئلة ومحاولة التوصل إلى الإجابات عليها»^{٤٣}. ولم يكن كارلسون في العادة يجلس على رأس الطاولة أو يترأس الجلسة بنفسه، بل كان يشارك في إلقاء الأسئلة و يصفي بمنتهى العناية والحرص، وقد وصفه أحد المديرين بقوله^{٤٤}: «لقد كان أشبه بمدرّب الفريق منه بالكابتن لهذا الفريق». وكان تركيز كارلسون على العمل بروح الفريق واضحاً من تصرفاته ومن ميله لاستخدام عبارة «نحن» في كافة مراسلاته بدلاً من عبارة «أنا». وقد تمخض هذا الأسلوب الذي انتهجه عن تعزيز روح التعاون أكثر مما هو معروف في العديد من الشركات الأخرى. ولكن الخطورة في هذا أن هيمنة الوثام على جو الاجتماع من شأنها أن تقلل من القدرة على حل المشكلات.

وعندما يكون كارلسون على اتفاق تام مع مستشاريه، تجده يبذل في مقابل ذلك قصارى جهده في محاولة لدعم موقف الجانب الآخر بكل ما لديه من منطق، وقد علق أحد الموظفين على ذلك بقوله: «لقد كان يسعى للتعرف على مختلف وجهات النظرين المديرين، وبذلك فقد كان لكل واحد في المجموعة الحق في الاعتراض بصوت مرتفع إذا كان يرى أن الموقف يستدعي ذلك»^{٤٥}. وكانت القاعدة الوحيدة التي يتبعها كارلسون هي: خالف في الرأي ولكن لا تكن مكروها، فكان كارلسون يقدر الخلافات الموضوعية ولكنه يحاول في الوقت نفسه الحد من الخلافات الشخصية إلى أقل قدر ممكن.

وبرغم الحجم الكبير للشركة المتحدة (الذي يجعلها هدفاً طبيعياً لنقابات العمال وما تطالب به من زيادات في الأجور) إلا أن هذه الشركة كانت في وضع جيد إلى حد معقول أثناء فترة ولاية كارلسون، حيث تمكنت الإدارة تجنب الشركة من التعرض للإضرابات الخطيرة أو حالات التوقف عن العمل، ومعظم قدماء الموظفين في الشركة يصفون فترة إدارة كارلسون لهذه الشركة بأنها شهدت إقامة علاقات ودية يسودها

الوفاق بين نقابات العمال والإدارة، والفضل في ذلك يعود إلى كارلسون نفسه، ويصف أحد عمال هندسة الطائرات السيد كارلسون بقوله: «لقد كان إنساناً حقاً، فقد كان يخرج إلينا في ميدان العمل و يصرف الوقت الكافي للتعرف على مشكلاتنا، وبالطبع فعندما كان الأمر يتعلق بالأجور فكان لابد من التفاوض ولكن ذلك لم يكن يؤدي إلى الشعور بالمرارة والإضراب كما كان يحدث من قبل»^٦.

وفي عام ١٩٧٦ انتقل كارلسون من وظيفة رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للشركة المتحدة للطيران ليصبح رئيساً لمجلس الإدارة ورئيساً تنفيذياً للشركة المتحدة الأم، وكان الذي خلفه في وظيفة الرئيس التنفيذي رجل أصغر سناً، كان ينظر إليه على أنه متعال ولا يتيح الفرصة للعاملين للاتصال به كما كان يفعل كارلسون، خاصة الموظفين في المستويات الدنيا من التنظيم، والشيء الملفت للنظر أن وقوع الإضرابات منذ ترك كارلسون لهذا المنصب قد عزاها الوسطاء الحكوميون إلى انقطاع الاتصالات أكثر منها لوجود عقبات في المفاوضات ذاتها، وهنا يكمن فارق أساسي بين هذه الشركة وماتسوشيتا، التي حافظت على استمراريتها من الناحية التنظيمية من خلال التقاعد التدريجي للسيد ماتسوشيتا، وذلك يتمثل في التقاليد التي رسخها السيد ماتسوشيتا في نفوس الفريق الإداري، ومن خلال استفساراته الدائمة وتدخله شخصياً في المواقف التي تستدعي ذلك.

وعلى عكس ماتسوشيتا، فإن كارلسون كان لا يعتقد أن من المناسب التدخل بالطريقة التي عالج فيها سلفه أمور الشركة، وبرغم أنه كان يشغل منصب رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي للشركة المتحدة الأم، وكان يتمتع بحكم منصبه بالسلطة التي تخوله التدخل، فقد كان كارلسون ينظر إلى أسلوبه في الإدارة على أنه من الأمور «الخصوصية». فقد قال ذات مرة أنه «لا يوجد مديران متشابهان» وعليه فإنه لم يحاول فرض طريقته في تصريف الأمور على الشاب الذي خلفه في منصبه، ففي ظل إدارة كارلسون كان الموظفون على اقتناع تام بأهميتهم بصفتهم أعضاء في الفريق، وقد

ضرب لهم كارلسون المثل عبر السنين بأنه بإمكانهم الوصول إلى رجال الإدارة الذين يستمعون إلى شكاواهم وتظلماتهم واقتراحاتهم ، وهذا السلوك أدى إلى خلق مجموعة من التوقعات والآمال ، أما المدير الذي خلف كارلسون في منصبه فلم يكن على علم بهذه المواقف ، حيث بدأ بالتصرف بطريقة مختلفة ، وكانت ردود الفعل باهظة التكاليف لدرجة وصلت معها في بعض الأحيان حد الانفجار ، فقد حقق فريق العمل بإدارة كارلسون نتائج باهرة من خلال ممارسة مستويات راقية من التعاون ، ولكن عندما اهتزت المبادئ الأساسية من الثقة والاهتمام التي بنيت على أساسها هذه العلاقة ، فإن مشاعر الإحباط والضياع التي تترتب على انهيار هذه المفاهيم كانت كفيلة في تغيير مناخ العمل في المنظمة الذي استغرق كارلسون سنوات عديدة لتعزيز أركانه ، وذلك خلال شهور قليلة من تولي المدير الجديد لهذا المنصب ، وهنا نلاحظ تشابهاً بين جنين وكارلسون ، فلم ينجح أي من هذين الرجلين في غرس مجموعة من القيم وأسلوب الإدارة في الشركة التي تولي إدارتها ، بما يكفل لهذه القيم الاستمرار والثبات بعد تركه للعمل ، ونقابل هذا بموقف السيد ماتسوشيتا الذي كان يتولى بنفسه الإشراف على وسائل التدريب لغرس مفاهيم العمل بالشركة في نفوس الموظفين وتقديم المحاضرات في «أسلوب ماتسوشيتا» في الإدارة والتأكيد على أهمية التمسك بالأهداف السامية (أو القيم المشتركة) للشركة ، والتي من شأنها أن تحمل المؤسسة على مواصلة مسيرتها في الاتجاه الصحيح حتى في حال غياب السيد ماتسوشيتا عن جو العمل .

وفي بعض النواحي يلاحظ أن ثمة أموراً مشتركة في طرق الإدارة لدى كل من جنين وماتسوشيتا وكارلسون ، فجميع هؤلاء المديرين الثلاثة كانوا يعملون على مرأى من موظفيهم ساعات طويلة ويطالبونهم بنفس القدر من الالتزام ، كذلك فقد كانوا جميعاً يعطون أهمية بالغة للإتصال المباشر بين الرؤساء والمرءوسين (وإن كان هذا الإتصال يتم بطرق مختلفة) . وكانوا جميعهم معنيين بشبكات المعلومات المتوفرة في

منظمتهم، وذلك من خلال رغبتهم الشديدة في الحصول على المعلومات التي كانوا يستقونها من مصادر متعددة، وكانوا جميعاً يوظفون الهياكل الرسمية من التنظيم لتحقيق أغراضهم، كما أنهم ساهموا جميعاً في تطوير نظم التخطيط والرقابة وكذلك نظم المكافآت المالية لتوجيه سلوك العاملين في إطار الهيكل الذي سبق تصميمه لهذه النظم، كذلك فقد استخدموا جميعهم وسيلة الاجتماع بالمديرين التنفيذيين للخروج بالقرارات الحاسمة، برغم أن اجتماعات جنين كانت تكتسب شكل المحاكمات العلنية، بما يرافقها من حوافز سلبية، بينما كان يلجأ المديران الآخران إلى استغلال الاجتماعات المصغرة لحل المشكلات، وكانت هذه الاجتماعات تكتسب صفة غير رسمية وتهدف إلى تقديم العون والمساعدة للمعنيين باتخاذ القرارات والمساعدة على تنفيذ هذه القرارات. ولكن هؤلاء الرجال الثلاثة كانوا يتصفون بالاصرار والتصميم في ملاحقة أهدافهم وتحقيق هذه الأهداف.

كذلك فإن كلاً من جنين وماتسوشيتا وكارلسون كانوا يشتركون معاً في خاصية اتجاههم نحو التفكير الذي يستحوذ على مشاعرهم إلى درجة الهاجس من نوع أو آخر. ففي الوقت الذي كانت الأولويات التي يأخذون بها تتباين من واحد لآخر، إلا أن كل واحد منهم كان يصر بشكل غير عادي على تطبيق القيم التي يأخذ بها، وقد بينت الدراسات أن معظم القياديين الذين تركوا أثراً خارقاً للعادة في منظماتهم يشتركون في هذه الخاصية.^{٤٧} فتوطيد العزم لخدمة هدف واحد سواء كان ذلك يتمثل في تركيز سلون (Sloan) على أهمية الاستراتيجية في شركة جنرال اليكتريك وشركة آي بي إم، أو غير ذلك - فإنها تعتبر جميعها بمثابة المقياس المشترك الذي يتميز به العظماء من المديرين، فكون المدير التنفيذي يعرف ما يريد ليس كافياً، وإنما ينبغي له أيضاً أن يتحلى بالارادة الصلبة التي يتحلى بها رياضيو الألعاب الأولمبية.

فمن ناحية، كانت الإنجازات التي حققها كارلسون تعتمد عليه شخصياً تماماً

كما كانت الحال بالنسبة للسيد جنين، فلم يتمكن المديرون الذين شغلوا هذه المناصب من بعدهما قادرين على تحقيق نفس المستوى الذي وصلوا اليه من الانجازات، وكان جنين يتحلى بمزايا غير عادية يصعب أن يطاوها أي مدير آخر، أما بالنسبة إلى كارلسون، فيبدو أن المسألة مسألة أسلوب على نطاق أوسع، وسنعاود بعد قليل إلى ذكر مسألة المهارة والأسلوب، ولكن دعونا نعلق أولاً على العوامل التي تساعد في بناء المؤسسات الكبرى وتضمن استمراريتها وجودها عبر الزمن، خاصة وبعد ترك من قاموا بإرساء قواعدها لمناصبهم، وقد رأينا هذه العوامل جلية في ماتسوشيتا، وهذا الأمر يستغرق أولاً وقبل كل شيء وقتاً طويلاً. وثانياً، يتطلب هذا الأمر عملية دائمة من الأقلمة الاجتماعية للمستجدين من الموظفين وتدريباً متواصلاً لمن يستمرون في الارتقاء إلى المستويات الأعلى من الهيكل التنظيمي. وثالثاً، يستغرق الأمر قدراً كبيراً من التركيز لتعزيز القيم والمعتقدات التي تأخذ بها المؤسسة. والعامل الرابع، وهو الحرص الدثوب من جانب الرئيس التنفيذي للمؤسسة للأخذ بكافة هذه العوامل، أما العامل الخامس، فهو التخطيط بعناية لمن سيخلف هذا الرئيس قبل فترة طويلة من حصول التغيير في قيادة هذه المؤسسة.

وقد قضى جنين فترة طويلة من الزمن نسبياً في إدارة شركة آي تي تي، ولكن مرءوسيه كان عليهم أن يتأقلموا مع أسلوبه في الإدارة، فعندما ترك هذا الرجل الفريد من نوعه رئاسة الشركة، لم يكن من بين أتباعه من كان مؤهلاً لخلافته، أما كارلسون فقد قضى فترة أقصر في رئاسة الشركة المتحدة للطيران وكان يحتاج لفترة أطول لإرساء أسس الإنجازات التي حققها للشركة من حيث أسلوب العمل ليصبح أسلوبه هذا بمثابة التطبع لمرءوسيه وبخاصة لمن كان سيخلفه في منصبه، فكان على كارلسون أن يسبح عكس اتجاه تيار الأساليب الإدارية الموجودة في بيئته، شأنه في ذلك شأن سمك السلمون، وبذلك فإنه كان في حاجة إلى عدد كبير من السنين يقدم خلالها دعماً متواصلاً لجعل شركة الطيران المتحدة منظمة قادرة على الصمود والاستمرار، وبرغم

ذلك فإن النتيجة النهائية ستكون بمثابة كائن هزيل هش العظام يسهل تدميره و يصعب أن يكتب له البقاء والاستمرار، ولا يضمن لهذه المؤسسة الاستمرار سوى تقديم الدعم المتواصل من القمة، تماماً كما يكون الحذر والاحتراس هو الثمن الذي يدفعه المجتمع لضمان الحريات في شئون هذا العالم.

«والأسلوب» (Style) يفترض في الغالب أنه يشير إلى السطحي من الأمور، وإذا قورن الأسلوب بالجواهر أو المحتوى فإن قيمته تبدو قيمة ضئيلة، وتوحي هذه الكلمة إلى الذهن بصور الأزياء ومسيرة الاتجاهات العصرية أما في قطاع الأعمال، فإن الأسلوب الذي يتبعه المدير في سلوكه يعتبر موضوعاً جديراً بالاهتمام وينبغي أن تؤخذ على محمل الجد، برغم أن هذه العبارة تبدو أيضاً على درجة كبيرة من الغموض لدرجة لا تعود معها تتضمن أي فائدة عملية. وعند التفكير في هذه العبارة يتبادر إلى الذهن بعض المفاهيم مثل المظهر، والملابس، والسيارات، والطائرات، والمنازل، والاتساق في المظهر، وحسن الطلعة، والجاذبية، والذكاء وحضور البديهة، والروح المرحية، والمهارات الاجتماعية، والقيم والمعتقدات، والشخصية وأشياء أخرى كثيرة يصعب حصرها. وهذه الجوانب المتعددة التي تجمع معاً بطريقة عجيبة (بطرق ينفرد بها شخص عن بقية الأشخاص) والتي نطلق عليها كلمة أسلوب تعطينا انطباعاً بما تشير إليه هذه العبارة، ولكن من غير توفر المفاهيم الكافية التي تجعلنا نلم بمفهومها بشكل أكثر وضوحاً وثباتاً. وحيث أن هذه العبارة تتضمن قدراً كبيراً من المفاهيم، فإنه من الصعب التفكير في جوانبها المتعددة بطريقة مبسطة نسبياً من غير أن نسقط بعض الجوانب الأخرى التي قد تكون هامة، ولكن من غير هذه المحاولة، فإننا سنترك للحدس المجال ليعطينا مفهوماً يشكل عنصراً أساسياً من أعمال أية منظمة من المنظمات. فالأسلوب الذي يتبعه الرئيس التنفيذي وأثر ذلك الأسلوب على الآخرين يعتبر بنفس القدر من الأهمية، شأنه في ذلك شأن الاستراتيجية، والهيكل التنظيمي، أو النظم التي تأخذ بها المؤسسة. وهذه الجوانب الأخيرة تؤثر بالتأكيد على السلوك و بطرق بدأنا نفهمها أكثر فأكثر مع

مرور الزمن . وأسلوب (ومهارات) المدير التنفيذي الأعلى تعتبر جميعها بنفس القدر من الأهمية ، ولكنها برغم ذلك ليست مفهومة فهما جيداً إلى الآن ، وسنغامر في الخوض في هذا المجال المجهول لاعتقادنا في أن المدير الذي يريد بناء مؤسسة عظيمة لا بد وأن يكون «لديه» أسلوب يشجع بقوة أنماطاً من التجربة والسلوك لدى الآخرين والتي ستبقى في النهاية قوية داخلياً بحيث أنها ستستمر حتى لو لم يكن هذا المدير التنفيذي موجوداً . وعند ذلك يمكن للمرء أن يصف مثل هذه الشركة بأنها تتبع أسلوباً في العمل يكتسب صفة الديمومة والبقاء .

فالأسلوب ليس في الواقع من الأمور التي «يملكها» المرء ، بل هو من الأمور التي يوصف بها الشخص من قبل الآخرين ، فهم يلاحظون ذلك الشخص وسلوكه ومن واقع جوانب متعددة من البيانات تتكون لديهم بعض ردود الفعل عن شخصيته . ويبدءون بالبحث عن أنماط ومجموعات متسقة من السلوك من بين هذه الجوانب المتعددة من تفاصيل التصرفات المتفرقة لتبرير ردود فعلهم هذه وكذلك البيانات التي تتجمع لديهم ، ومع مرور الزمن يتمكنون من تنظيم هذه المجموعات فتتوفر لديهم فكرة عن أنماط السلوك بصفة شمولية ، وعلى الأغلب ، فإن العبارات التي تستخدم لوصف الجوانب الشمولية تكون على شكل استعارات مجازية محملة بالقيم ومشحونة بالعواطف . وفي بعض الأحيان تستخدم في هذا الوصف العديد من العبارات التي تكون وصفية أكثر منها تقييمية ، من أمثال «ميل إلى نشود الكمال ، أو منزّه ، وبحب الخوض في التفاصيل» . أما المراقب الأقل اختلاطاً بهذا الشخص فيكون اهتمامه على الأغلب منصباً على إعطاء مسميات لمجموعات أو أنماط السلوك التي يتشكل منها كامل الشخصية ، وبذلك ، فمن واقع مايتجمع لدينا من بيانات فقد يصف الواحد منا السيد جنين بأنه مدير تنفيذي يتمتع بمواهب عقلية مذهلة ، وبطاقة عظيمة ، وبقوة الاحتمال ، كما يتصف بحاجة شديدة للهيمنة على الآخرين والسيطرة والقوة ويجد متعة في المجابهاة ، وإن ثقته كانت قليلة باستعداد الآخرين للقيام بما كان سيقوم به بنفسه لو

كان في مكانهم .

وبالطبع ، فإنه لو كانت تتوفر للمرء إمكانية الوصول إلى المزيد من المعلومات لتمكن من تشكيل صورة أخرى ، والواقع أنه على أي مستوى من التجريد ومهما تباينت المعلومات ، فإن لدى الإنسان قدرة على تكون صورة عن أي مدير تنفيذي يمكنه بعد ذلك استخدامها بطرق عديدة ، وبإمكان هؤلاء الناس أن يخذوا حذوه ، أو التشبه به ، أو الاقتراب منه أكثر فأكثر ، بأن يرتادوا الأماكن التي يرتادها وأن يفعلوا ما يريد منهم فعله ، وباختصار يحاولون جهدهم التشبه به أكثر فأكثر ، أو قد يقوم هؤلاء بمقارنة هذا المدير بغيره بطريقة سلبية ورفض اتباعه كنموذج يحتذى فيما يلعبه من أدوار ، ويتجنبونه قدر الإمكان ، وباختصار يرفضون أن يكون القائد الذي يتطلعون للسير في ركابه ، حتى لو كان يتوجب عليهم تقبله بما يؤديه من دور في الوقت الراهن .

فاذا كان القائد الأول يترك هذا الأثر الإيجابي على معظم الناس في المؤسسة فسوف يوصف بالجادبية والسحر (Charisma) . أما إذا كان القائد الثاني يترك الأثر الذي سبق وصفه على معظم العاملين معه في المؤسسة ، فسوف تطلق عليه العديد من العبارات البديئة .

وباختصار ، فإن أسلوب أي مدير من المديرين هو بمثابة الكيفية التي يبدو عليها في أنظار الآخرين ، والتصرفات التي تصدر عن المدير والتي يمكنهم مراقبتها ما هي سوى بعض من تلك المعلومات المتفرقة التي يستخدمها الآخرون في تحديد مشاعرهم وردود فعلهم تجاه هذا المدير ، وقبل التعرف على الطرق التي يمكن بها للمديرين التأثير على سلوك الآخرين من خلال التغيير المتعمد في بعض البيانات التي يقدمها لهم (على أمل أن يغيروا فكرتهم عنه وعن أسلوبه في الإدارة واستجاباتهم لتصرفاته) ، دعونا نحاول التفكير في بعض العناصر الرئيسية التي تشكل قوام مضمون المدير من التصرفات التي يشكل منها الآخرون فكرتهم عن أسلوبه في الإدارة .

إنه يبدو لنا ، وبعد سنوات عديدة من ملاحظة المديرين الأميركيين والاستماع إلى مرءوسيهـم من كافة المستويات وهم يتحدثون عن هؤلاء المديرين ، أن هناك مجموعات رئيسية ثلاث من المتغيرات التي تستخدم باستمرار، فالناس ينظرون إلى شخص المدير (أي مظهره، وعقله، وشخصيته، وقيمه، وسمعته)، وإلى سلوكه في ممارسة دوره في العمل (أي إلى أهدافه، وآماله وتوقعاته تجاه نفسه والآخرين، والأساليب التي يفضلها في الإدارة) وإلى مهاراته (في إقامة الاتصالات، وفي المشاركة العملية أثناء الاجتماعات ومحاولة حل المشكلات وفي الكشف عن شخصه وسلوكه في ممارسة دوره في العمل). ولوحاولنا الوقوف على تفاصيل هذه المتغيرات جميعها والتي ترد إلى أذهاننا في كل واحدة من هذه المجموعات الثلاث، فقد نحتاج إلى كتاب آخر على أقل تقدير. فالعناصر الدقيقة التي تشكل في مجموعها قوام أسلوب أي مدير في العمل والتي يلاحظها العاملون والناس عموماً كثيرة لا تحصى، ولكن معظم الناس يبدو أنهم يسعون في مثل هذا الموقف للتوصل إلى إجابات لمثل الأسئلة التالية:

أي نوع من الأشخاص هذا المدير؟

هل يبدو بالمظهر الذي يجب أن يكون عليه القائد؟
(المظهر)

هل يتحلّى بالقدر الكافي من البراعة؟ (الذكاء)

هل هو من النوع الذي يمكنك التفاهم والتفاعل معه؟
(الشخصية)

ماهي الأمور التي يهتم بها حقاً؟ (الخلق)

ماذا فعل، وكيف كان الآخرون ينظرون إليه قبل

الوصول إلى هذه الوظيفة؟ (السمعة)

ماذا يعرف؟ (الكفاءة)

كيف يعامل الآخرون ؟ (تفهم الآخرون)

أي نوع من الرئيس سيكون ؟

ماهي الأهداف التي يسعى لتحقيقها ؟

ماذا يتوقع مني ومن الآخرين (من نفسه) ؟

ماهي أساليبه الإدارية ، وافتراضاته ، وإجراءاته ، وطرقه ؟

هل يتحلى بالمهارات العقلية وغيرها من المهارات

الضرورية لتمكينه من القيام بالعمل ؟

هل يبين بوضوح مايريدنا عمله والطريقة التي يريدنا أن

نفذ بها هذا العمل ؟

هل يتوخى العدالة والإنصاف فيما يصدره من أحكام وما

يقدمه من مكافآت وما ينفذه من جزاءات ؟

ما مدى مهارته الاجتماعية ؟

هل يجيد التحدث إلى مجموعات كبيرة من الناس ؟

هل يستطيع التحدث والاصغاء بشكل جيد في مجموعات

صغيرة ؟

هل يتصف بالفاعلية في التعامل مع الأفراد ؟

هل يجيد تسيير جلسات الاجتماعات ؟

هل يستطيع تحريك الناس وحثهم على العمل وتعزيز

القيم والمعتقدات التي تعطي لأعمالهم معنى ؟

هل يستطيع التصرف والتحدث بطريقة تعزز من المعاني

والقيم التي يأخذ بها العاملون ؟

فمثل هذه الأسئلة تطرح نفسها ويجاب عليها في بعض الأوقات، ليس فقط في إطار ثقافتنا العام أو في مجتمعنا بالتحديد ولكن في عدة مناطق وعلى مستوى العديد من القطاعات الصناعية والتجارية، ففي مجتمع كالمجتمع الأميركي مثلاً لا يلاحظ المرء اهتماماً أساسياً يفضل على أساسه أسلوب على آخر، برغم أن «أسلوب المؤسسة الشرقية» كان موضع الاهتمام في بعض الفترات، أما على مستوى المديرين التنفيذيين في المؤسسات، فإن ثمة تباين واسع في مضمون أعمال المديرين (وخصائص أسلوبهم) بحيث يبدو من الواضح أنه لا يخشى أن يتحول تحليل الأسلوب إلى طريقة أخرى يساء استخدامها من حيث إجراءات التنفيذ، بل يبدو أن هذه التباينات الممكنة لا حصر لها، فما معنى أننا بحاجة للأخذ بمفاهيم الفن والأدب أكثر من اعتمادنا على العلم عند هذا الحد. كذلك فإنه من الجدير بالملاحظة أن عدداً ضئيلاً من المديرين التنفيذيين هم الذين قد يحصلون على أكثر الاجابات إيجابية بشأن جميع الأسئلة أعلاه من أكثرية العاملين. والواقع أن هؤلاء المديرين ليسوا بحاجة إلى هذه الأغلبية الساحقة من المؤيدين، ولكن المهم في الأمر أن «العمل الرديء» الذي يؤديه يجب ألا يكون ذا أهمية أساسية بالنسبة للمؤسسة في الوقت الذي يتولون فيه مسؤولية الإدارة في هذه المؤسسة، ويبدو أن المديرين الذين خلفوا كلا من جنين وكارلسون في منصبيهما قد عانوا من هذه المشكلة.

وعندما تمت مناقشة أسلوب جنين في الإدارة تمكنا من التحدث بوضوح أكثر عن تلك المهارات التي كان يتحلّى بها، والتي ساعدت على تطوير أسلوبه كما يلاحظه الآخرون، فكانت طريقته في الإدارة تعتمد في مجملها على تلك المهارات الشخصية غير العادية، فتحليله بذاكرة على مستوى عجيب من الدقة، وقدرته على معالجة كميات هائلة من المعلومات، وسرعته في القراءة والاستيعاب، والتنبه لأدق التفاصيل من غير أن يفقد القدرة على الإلمام بالصورة الكلية للموضوع ومواهبه التي كان يمارسها في

الاستجواب، وقدرته على اسقراء البيانات غير الخطية، وخبرته في مواجهة الناس والمشكلات، كانت من الأمور الاساسية التي تميز طريقته في العمل.

ومن الممتع أن يعرف المرء أن عدداً كبيراً من هذه المهارات نفسها كان يتمتع بها ماتسوشيتا أيضاً، فهو أيضاً كان يتمتع بذاكرة خارقة، وبالقدرة على معالجة واستخدام أكبر قدر من المعلومات، والتركيز على التفاصيل في إطار الصورة الأشمل، وعلى المواجهة المباشرة مع الناس والمشكلات، وشأنه في ذلك شأن جنين، فقد وضع ماتسوشيتا لنفسه الأشكال والنماذج التنظيمية التي تتناسب مع أغراضه، وبذلك فقد كان كلاهما يتحلى بعد النظر والقدرة على التصميم، ولكن الذي يميز ماتسوشيتا عن جنين ليس مقدار المهارة وإنما العناصر الأخرى التي يتميز بها أسلوب كل واحد منهما في العمل، وفيما يتعلق بعدد من هذه العناصر فقد كان لجنين موقف ثابت في كل مجال أما ماتسوشيتا فقد كان له مدى في المواقف، ومن الأمثلة على ذلك مايلي:

١ - لقد تصرف ماتسوشيتا من موقف مراقب ورشة العمل المتشدد، والأب القاسي كثير المطالب، والجد اللطيف المتساهل.

٢ - كان يتبع أسلوب الوقوف بنفسه على مجريات الأمور ويقوم بزيارات ميدانية للمصانع، ويلجأ للاتصالات الهاتفية في الليل، والتدخل في الوقت المناسب لإنقاذ المؤسسة في أوقات الأزمات.

٣ - كان يقوم بتخفيض التكاليف وينزل من مراتب ضعيفي الاداء، وأقال ابنه بالتبني من منصبه، وكان يأخذ بنظرية داروين وفلسفته التي تقول بأن البقاء للأفضل، وفي الوقت نفسه يركز على تطوير العاملين ويتبع أسلوباً سقراطياً في تعليم المديرين، ويتحلى بالصبر والوعي التام بالمجتمع الذي يحيط به ساعياً وراء هدف روحاني.

٤ - لقد كان يسعى دائماً للوقوف على الحقائق ويطلب المزيد من الأرقام ويصر على تطوير النظم ويتصف بأقصى درجات الإلهام في معظم ما جاء به من أعمال

خارقة (في مجال التسويق ، وتصميم النظم ، واختيار المديرين الرئيسيين ، وتصميم الإنتاج) وفي الوقت نفسه يقابل بارتياح كافة ظواهر الغموض وعدم التحديد .
فهذا القدر من «عدم الاتساق أو الثبات على المبدأ» والذي قد يلاحظه معظم الأميركيين في سلوك ماتسوشيتا يعتبر مثار قلق للجميع ، ولكن يمكننا ملاحظه أن المدى الذي يمارس سلوكه في إطاره يعتبر متناسباً مع العديد من أهدافه البعيدة المدى .
فالآتساق أو الثبات ، أو محدودية المدى ، يعتبر مناسباً أكثر من غيره لتحقيق الأغراض القصيرة الأمد ، وهذا يعني محدودية الأفق والرؤية ، فقدره ماتسوشيتا على أن يضرب للناس من حوله المثال في ممارسة سلسلة واسعة من أنماط السلوك ، مكنتهم من تطوير فكرة عن أسلوبه الذي يوجه انتباههم إلى الارتقاء بمستوى الإنتاجية وتحقيق الرضى والاكتفاء والنمو، وهى من النتائج التى كان يقدرها السيد ماتسوشيتا حق قدرها .
وعندما يكون أسلوب العمل الذي يتحلى به المدير التنفيذي متناسباً شكلاً وموضوعاً مع ما يحدده لنفسه من أغراض ، ومع احتياجات المنظمة على المدى القريب والبعيد ، وكذلك بما يتناسب وآمال ورغبات موظفيه ، وعندما يبقى متمسكاً بهذا الموقف لفترات طويلة من الزمن ، فمن الممكن فى مثل هذه الاحوال ، أن يتبنى عدد كبير من الموظفين فى المؤسسة مواقف مشابهة ، وبالتالي يتبعون نفس الأسلوب ، وبعد ذلك سيلاحظ المراقبون من خارج الشركة أوجه الشبه فى أساليب عمل الموظفين وتوصف بالتالى هذه الشركة بهذا الأسلوب من العمل ، وبالإضافة إلى ذلك ، فإنهم سوف يشيرون إلى هذه المؤسسة على أنها تتحلى بمهارات محددة ، وعندما تحصل مثل هذه الأمور ، فإن أية مؤسسة من هذا النوع سينظر إليها على أنها كيان يمكن التعرف عليه وتمييزه وهو قادر على البقاء ، وفى مثل هذه الأحوال يتبادر إلى الذهن مؤسسة مثل آي بي أم . ومن الممتع أن يعيد المرء النظر فى إخفاق جنين وكارلسون فى أن يتركوا وراءهم شركة يمكن لها الاستمرار فى تحقيق أهدافها من بعدهم ، فقسوة وتشدد جنين لم يكن كافياً ، كذلك فإن «رعاية الناس» التى كان يتحلى بها كارلسون لم تكن كافية أيضاً ، فالمؤسسات

العظمى من أمثال مؤسسة ماتسوشيتا تصل إلى ماوصلت إليه نتيجة لأكثر من مجرد اتباعها لاستراتيجية وهيكل تنظيمي ونظم وأسلوب عمل ومهارات تتصف بالتماسك والترابط المنطقي فيما بينها عبر فترات طويلة من الزمن، وإنما يتطلب ذلك أيضاً خلق المعاني والقيم التي تولي كل الاهتمام بالعاملين علاوة على الاهتمام بالانتاجية والرضى والنمو، ومثل هذه «المعاني» كان يرد ذكرها من وقت لآخر في هذا الكتاب، وهي تتمثل في «المعتقدات الروحية» السائدة في ماتسوشيتا، «والحقائق الراسخة» التي تسود في كل من آي تي تي والشركة المتحدة للطيران. ومثل هذه الأفكار قد تكون غامضة ومتزعزعة شأنها في ذلك شأن عبارة «الأسلوب» وبذلك فسيتم التعرض لها بالشرح والإيضاح في الفصل التالي. وسنشير إلى هذه الأفكار تحت اسم «الاهداف العليا»، لأنها تضم تلك المعاني الشاملة التي تشكل في اثرها قوام المعتقدات التي تأخذ بها المؤسسة والتي تساعد في توحيد و تماسك المنظمة وتستمد منها التوجيهات التي تحدد لها وجهة المسير ولكن قد تجعل في التغيير امراً صعباً.

الفصل السابع

الشركات الكبرى التى تصنع معاني الإدارة

فى الإدارة، كما هو الحال فى الموسيقى، يوجد مفتاح لنقطة الانطلاق كما يوجد مفتاح عالى الطبقة، والمفتاح العالى الطبقة هو الذى يحمل بشكل عام اللحن واتساق الأصوات فى الموسيقى، أما الذى يقابل اللحن فى الإدارة فهو الأسلوب الذى يتبعه المدير فى العمل، وأسلوب المدير أو الطريقة التى يركز بها انتباهه و يتفاعل مع الآخرين - هو الذى يحدد «اللحن» الذى يتعامل من خلاله مع مرءوسيه و يتصل معهم على المستوى «التشغيلي» ليحيطهم علماً بحقيقة توقعاته، والطريقة التى يريد بها تصريف شئون العمل، وفى طبقة أدنى من هذه الإشارات هناك نغم ينقل اتصالات رئيسية، فالإيقاع فى الموسيقى - سواء كان ذلك لعزف مقطوعة لرقصة الروك أو سيمفونية من الموسيقى الكلاسيكية - يحتوي على الأغلب على قدر كبير مما يحرك المستمع، كذلك الأمر بالنسبة لنقطة الانطلاق للمدير، فهي تحمل فى ثناياها المعاني على مستوى أعمق وتوصل اهتمامات الإدارة الحقيقية، وفى المنظمات اليابانية، يلاحظ أن قدراً كبيراً من الاهتمام الإداري يكرس لضمان استمرارية وتألف هذه الرسائل التى تتضمنها «مفاتيح نقطة الانطلاق» فى العمل.

وفى الصفحات السابقة، وردت الإشارة بصور عديدة إلى هذه المفاتيح لنقطة الانطلاق وكان ذلك يرد فى إطار التعرض للمعاني ذات الدلالات الهامة، أو «القيم المشتركة» أو «النسيج الروحي» للمؤسسة. وللإيضاح، فإننا سنتبنى تعبيراً شاملاً لجميع التعابير أعلاه لوصف هذه الخصائص، وهو تعبير: الأهداف العليا، أي

الأهداف التى تأتى فوق كل الأهداف الأخرى، وهذه تمثل العنصر السابع فى هذا الإطار، فالأهداف العليا بمثابة الصمغ الذى يحافظ على تماسك العناصر الستة الأخرى سوية - وهي الإستراتيجية، والهيكل التنظيمي، وأسلوب العمل، والموظفون، والمهارات التى تعمل مجتمعة فيما بينها. وعندما تعمل هذه العناصر جميعها معاً، فإن المنظمات تصبح أكثر اتساقاً من حيث وحدتها وتكاملها الداخلى وبالتالي تُصبح أكثر استمرارية مع مرور الزمن.

وتلعب هذه المثل العليا أو الأهداف السامية دوراً عملياً ملموساً من خلال التأثير على تنفيذ العمل على المستوى التشغيلي، ونظراً لأن المدير التنفيذي لا يسعه التواجد فى كل مكان فى آن واحد، فإن العديد من القرارات قد تصدر من غير معرفته. وبالتالي، فإن المثل العليا أو الأهداف السامية للمؤسسة، توفر للموظفين الذين يتخذون مثل هذه القرارات «البوصلة» التى توجه مسارهم وتسدد خطاهم للسير فى الاتجاه الصحيح.^٢ فعلى سبيل المثال، فإن هذه المثل العليا فى شركة آي بي أم تعني الالتزام بعدم التضحية بخدمة العملاء، أما فى ماتسوشيتا فهي تعني الالتزام بعدم التغرير بالعملاء من خلال بيع أو إنتاج أي سلع تالفة، وهذه القيم من شأنها أن تتيح الفرصة للمدير التنفيذي للتأثير على اتخاذ القرارات الصحيحة بصفة مستقلة، وتعمل نظم القيم هذه بمثابة «عوامل مرجحة» فى الحالات التى يصعب الاختيار بها، والتى من غيرها قد تتخذ القرارات بطريقة غير صحيحة.^٣

وعاماً بعد عام، بل عقداً بعد عقد، كانت شركة دلتا للخطوط الجوية وما زالت أكثر الشركات قدرة على تحقيق الأرباح فى قطاع خدمات الطيران، ومما لاشك فيه أن هيكل سير الرحلات الذى كان يتركز فى جنوب الولايات المتحدة الذى يتصف بالنمو السريع، قد أدى إلى نجاح هذه الشركة فى أعمالها، ولكن هيكل سير الرحلات بحد ذاته لا يمكن أن يفسر لنا ما تقدمه دلتا من أداء - حيث لا الشركة المتحدة للطيران (بهيمنتها على مطار شيكاغو وهو أكثر المطارات حركة فى الولايات المتحدة) والخطوط

الجوية الأميركية (AA) (التي تستأثر بنصيب الأسد في السوق السريع النمو بمطار دالاس - فورت ورت) لا تمكننا من مطاولة شركة دلتا في أدائها على المدى البعيد. وتعتبر شركة دلتا أن مفتاح نجاحها في قطاع خدمات الطيران الشديد المنافسة يعود إلى نوعية ما تقدمه من خدمة. (وكما رأينا، فلقد حاول كارلسون لفترة من الزمن غرس هذه الفكرة في الشركة المتحدة ونجحت بشكل مقارب لشركة دلتا)، وتعتبر إدارة شركة دلتا أن الخدمة هي النتيجة المباشرة لتفاعل القوى العاملة التي تسودها الحوافز الإيجابية والعلاقات الطيبة، والأسلوب الذي تنتهجه إدارة دلتا والذي يتضمن اتباع سياسة الباب المفتوح أمام كافة الموظفين البالغ عددهم ٣٥,٦٠٠ موظف، قد مكن هذه الشركة من المحافظة على الروح المعنوية للعاملين مما أبقى العاملين في هذه الشركة خارج نطاق النقابات في قطاع من قطاعات العمل التي ألم بها بلاء الصراعات بين الإدارة والعاملين، فأسلوب الإدارة في دلتا، الذي تعززه ماتحتل به هذه الشركة من مثل عليها، كان إلى حد كبير وراء ماحققته هذه الشركة من إنجازات.^٤

وفي الصميم من فلسفة العمل التي تأخذ بها شركة دلتا تأتي مشاعر الموظفين الذين يشعرون «بروح الأسرة الواحدة». وهذا أكثر من مجرد شعار.. بل هو الذي يجعل شركة دلتا تختلف عن غيرها من الشركات، فهذا التركيز على المشاعر «الأسرية» نما وترعرع على يد مؤسسها واكتسب مع مرور الزمن صفة الثبات والرسوخ في ممارسات الإدارة فيها، ويصف رئيس مجلس إدارة شركة دلتا السيد ديليو. توماس بيب (W. Thomas Beebe) هذه المشاعر بقوله «إنها مجرد مشاعر الاهتمام والعناية فيها».

فمن الصعب أن تجد عاملين لديهم شكاوي خطيرة في شركة دلتا، فالترقيات للمناصب الأعلى في هذه الشركة تأتي من داخل المؤسسة ذاتها، والرواتب في هذه الشركة أفضل من معظم شركات الطيران الأخرى، كما أنه من النادر أن تقوم هذه الشركة بتسريح أي من موظفيها، وهذه السياسات هي التي تجعل من المشاعر الأسرية

التي تنادي بها هذه الشركة مشاعر حقيقية فعلاً، فعندما كانت بقية شركات الطيران تخفض من موظفيها أثناء الأزمة التي رافقت حظر تصدير الزيت إلى الولايات المتحدة عام ١٩٧٣م، فقد تحدث السيد بيب إلى رجال الإدارة العليا في هذه الشركة بقوله: «لقد آن الأوان ليتحمل أصحاب الأسهم انخفاضاً في عوائدهم مقابل الإبقاء على روابط الفريق (الروح الجماعية) في الشركة»^٦. ويلاحظ هنا أن الهدف الأسمى الذي يتمثل في المحافظة على «المشاعر الأسرية» قد تبوأ مركز الصدارة حيث تم تفضيل المحافظة على هذه المشاعر على تحقيق الأرباح والعوائد القصيرة الأجل على الاستثمار لهذه الشركة.

وإن شركة دلتا، شأنها في ذلك شأن شركة ماتسوشيتا، تولي جل اهتمامها لعملية الأقلية الاجتماعية لموظفيها الجدد، وتؤكد هذه الشركة على أهمية التمسك بمشاعر الأسرة الواحدة بين صفوف العاملين وذلك من خلال البرامج التدريبية التي تنفذها هذه الشركة ومن خلال ما تعقده من اجتماعات. كما تقوم إدارة هذه الشركات بتمحيص طلبات المتقدمين للوظائف والمرشحين للعمل في خدمات الضيافة في الطائرات، حيث يجري انتقاء بعض المرشحين من بين آلاف الطلبات لتتم مقابلتهم مرتين ومن ثم تحويلهم إلى الطبيب النفسي للشركة وهو الدكتور سيدني جانوس الذي «يحاول تحديد مفهومهم للتعاون وقابليتهم لهذا التعاون والعمل بروح الفريق». ويعقب الدكتور جانوس على ذلك بقوله: «إن المرء لا يلتحق بالعمل في الشركة فحسب، وإنما يلتحق بهدف عليه أن يسعى لتحقيقه»^٧.

ومثال دلتا هذا إنما يلقي الضوء على العديد من الخصائص التي تتصف بها المثل العليا أو الأهداف السامية، فأولاً ينبغي لهذه المثل أن تكون متصلة بالقيم الإنسانية الراقية، وثانياً ينبغي لها أن تكون متسقة ومتآلفة مع بقية العناصر الستة الأخرى التي تضمن نجاح المؤسسة في أعمالها، وبشكل خاص بعناصر أسلوب العمل في المؤسسة والتوظيف والنظم التي تجري ممارستها. وثالثاً، ينبغي للإدارة أن تتوخى الدقة في

احترام هذه القيم (حتى لو كان ذلك ينطوي على التضحية بالأرباح على المدى القريب) وإلا فإن هذه المثل سوف ينظر إليها على أنها مجرد شعارات فارغة مجردة من أي معنى.

أنواع المثل العليا

إن المثل العليا الفعالة ينبغي أن تتصف بما يلي: (١) أن تكون هامة وحاسمة (٢) أن تكون قابلة للاستمرارية والدوام (٣) أن تكون قابلة للتحقيق. ومعظم هذه الأهداف يمكن إدراجها ضمن واحدة أو أكثر من الفئات التالية:

١ - الشركة بصفاتها كيان قائم بذاته

وهنا فإن المنظمة بشكل عام سيعزز وجودها بصفاتها كيان أو شخصية معنوية قائمة بذاتها تعيش وتنتهي وتكون جديرة بإعجاب وقبول الموظفين العاملين فيها والمجتمع الذي تعمل هذه الشركة في إطاره (مثال ذلك إيمان شركة دلتا بتعزيز «مشاعر الأسرة» بين أفراد العاملين في هذه الشركة).

٢ - الأسواق الخارجية للشركة

وهنا يكون التركيز على قيمة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها الشركة إلى الإنسانية عموماً، وعلى تلك العوامل الهامة في المحافظة على هذه القيمة - أي نوعية الخدمة، وطريقة تسليمها، وتلبية احتياجات العملاء (مثال ذلك اعتقاد شركة ماتسوشيتا بوجود الارتقاء بمستوى الحياة في اليابان من خلال توزيع منتجات كهربائية يمكن الاعتماد عليها وبأسعار معقولة).

٣ - العمليات الداخلية للشركة

وهنا يتركز الانتباه على احتياجات جماعات العاملين فيما يتعلق بوظائفهم الإنتاجية، وبأفراد الموظفين بصفاتهم أناساً لهم قيمتهم في الاطار الأشمل - وهذا يتمثل في الاهتمام بنظم الموارد البشرية، والنمو والتطور، والفرص المتاحة والمكافآت، والانتباه للحالات الفردية والاستثنائية، مثال ذلك التزام شركة ماتسوشيتا بتطوير الموظفين ليس فقط لتحقيق المنفعة للشركة ولكن أيضاً لتحقيق النمو الشخصي لأفراد العاملين طوال حياتهم.

٤ - علاقة الشركة بالمجتمع والدولة

وفي هذا الإطار ينبغي احترام وتكريم القيم، والآمال والنظم والقوانين السارية للمجتمع المحيط بالشركة، ومنها المعتقدات المتصلة بالتنافس، ونظم الجدارة، وضرورة التمشي بموجب النظم والقوانين، واحترام العادات والتقاليد للأمم الأخرى مثال ذلك أن شركة ماتسوشيتا تنظر إلى نفسها من منظور العمل على استرداد هيبة واعتبار اليابان بين الأمم.

٥ - علاقة الشركة بالثقافة (بما في ذلك الدين)

وهنا يتم تعزيز وتكريم المعتقدات الراسخة بشأن الجوانب الطيبة في الثقافة التي تعمل الشركة في إطارها - وهذه المعتقدات بالنسبة للولايات المتحدة هي المستمدة من تعاليم الديانتين اليهودية - والنصرانية - والتي تنطوي على بعض الجوانب مثل الأمانة، والإنصاف، (مثال ذلك التأثير القوي للدين على تشكيل فلسفة العمل بشركة ماتسوشيتا - والتي تعزز العديد من القيم الكنفوشية والبوذية كالتألف، والاتحاد، والنظام والتضحية).

شركة آي بي ام - بين الماضي والحاضر

لقد كانت شركة آي بي ام ومازالت منذ تأسيسها إلى الآن تعتبر واحدة من أكثر الشركات نجاحاً وفعالية في الولايات المتحدة الأميركية، وقد اشتهرت بقدرتها المتميزة على تطوير الاستراتيجيات والهيكلة التنظيمي والتنظم وأسلوب العمل والمهارات وتطوير الموظفين والتجانس فيما بينهم، وكذلك على تطوير المثل العليا أو الأهداف السامية لهذه الشركة.

وفي إحدى المقالات التي نشرت في مجلة فورتشن (Fortune) عام ١٩٤١م عن هذه الشركة ورئيسها الذي كان آنذاك هو السيد توماس جون واتسون كان خيال المؤلف أمراً يبعث على العجب، فعلى سبيل المثال، وقد وصف السيد واتسون بأنه يتحلى بمظهر وسلوك أحد طلبة المدارس الدينية الذي يشوب سلوكه شيء من الخيرة والارتباك والذي بدأ في تركيب الأقوال المأثورة والحكم التي بدأت تثير حياة وسياسات العمل في هذه الشركة من أمثال: إلى الأمام باستمرار، وليكن هدفك سامياً وفكرك طموحاً عند تقديم الخدمة أو بيع السلع - فالذي يتوقف عن السعي ليصبح في وضع أفضل إنما يتوقف عن كونه جيد الأداء بعد ذلك... وقد أمر السيد واتسون بتعليق عبارة «فكر» في كافة أنحاء المصانع والمكاتب في هذه الشركة، وقد وضعت هذه العبارة بشكل عام داخل إطار وبعضها كان محفوراً في صحائف من حجارة الغرانيت أو الرخام ومطعمة بالنحاس أو مكتوبة بحروف من الذهب على علم من اللون الأرجواني، ومهما اختلف شكل أو مظهر هذه العبارة إلا أنها كانت منتشرة في كل مكان في الشركة... ويستطرد هذا الكاتب قائلاً: ... سواء كنت توافق السيد واتسون الرأي فيما يقول أو غيره فإنك تجد نفسك تصغي له جيداً... فالبساطة التي يظهر بها السيد واتسون تحملك على الإصغاء والانتباه... فعندما يتحدث لك عن هدف ومسير شركة آي بي ام، فإنه

يحملك على الرغبة في الالتحاق بهذه الشركة إلى الأبد، فإذا تركته يقدم بعض المواعظ الدينية أو المحاضرات الأخلاقية عن قيمة الرؤيا والاحلام، فإنه يتحول هذا العالم المعقد والمخيف إلى عالم يتصف بالشفافية والوضوح والبساطة، وإذا تركته يتحدث عن أهمية إعطاء الدين الأولوية على كل أمور الحياة، فإنه لا يسعك عندها الا أن تحررا كما للصلاة والعبادة. ... وكل شخص في هذه المنظمة يجد في هذه اللوحة التي تحمل عبارة «فكر» مصدراً ثابتاً للإلهام، تماماً كما كان يجد الرحالة التعب في الأيام الغابرة مصدراً للقوة والعزم كلما وجد بعض المعالم الدالة على وجود الحياة في جانب الطريق الذي يسلكه في رحلته الطويلة.

ولكن كون هذا المؤلف قد وجد هذه الصور الخيالية نافعة لخدمة غرضه من هذه المقالة لا يعني بالضرورة أن مثل هذه الصور قد عكست حقيقة هامة عن هذه الشركة. فرمما كانت هذه الصور الخيالية نافعة أكثر فأكثر في الاستئثار بانطباع الكاتب تجاه شركة آي بي ام والسيد واتسون، ولكن هذا المقال يسوق بعض المقتطفات عن ثلاثة آخرين من كبار رجال الإدارة العليا في هذه الشركة حيث يعطون وزناً إضافياً للانطباع «الديني» الذي تخلفه سياستها في النفس، فيقول أحد هؤلاء المديرين إن «السيد واتسون قد نشر تأثيره الحميد على هذه الأرض وفي كل مكان وصل إليه هذا الأثر تجد الناس قد اكتسبوا فكراً وخلقاً ومادة وروحاً»^٩. وعلق مدير آخر على ذلك بقوله: «أعتقد أننا لا نعدد النعم التي نحظى بها باستمرار. وعلينا بين فترة وأخرى أن نقف ونفكر في الأمور العديدة التي يتمتع بها كل عضو من العاملين في هذه المنظمة»^{١٠}. ويتعرض المدير الثالث لموضوع مشابه بقوله: «إن السيد واتسون قد منحني شيئاً كان ينقصني، ألا وهو بعد النظر الذي يحمل المرء على العمل في هذا الميدان ولم أفكر في التخلي عنه»^{١١}.

فهذه العبارات تشير إشارة ضمنية إلى القيم الثقافية التي تنطوي على مشاعر الامتنان، والإيمان، والالتزام، كما أنها تكرر الإشارة إلى الأثر المفيد الذي تركه

السيد واتسون على أفراد العاملين، وكان ذلك ينقل بنبرة أقرب إلى أسلوب الموعظة الدينية. وفي الثلاثينيات من هذا القرن كان الناس لا يتمسكون بشكل ثابت بالمعتقدات الوجودية وبنسبية الأخلاق، وكان ما يزال ثمة تسليم على نطاق واسع بفائدة النصائح الدينية والأخلاقية في جو العمل.

وبذلك فلم يكن من الغريب في ذلك الوقت أن تعبر بعض المؤسسات التجارية عن طموحاتها بطرق دينية تحث فيها إلى الرجوع إلى السلفية النقية الطاهرة. فتطویر «المعتقدات» التي كان يتوقع من الموظفين التمسك بها من خلال الانتماء لعضوية العديد من الفرق الدينية التي تميز الموظفين عن غيرهم وتحدد هوياتهم لتعزيز التمسك بأداب محددة للسلوك تكون كفيلة بإزالة الشكوك وفرض الإجراءات والمواقف الصحيحة، كانت جميعها تشكل جزءاً هاماً من ممارسات بعض الشركات أثناء السنوات الأولى لتأسيسها، فاستخدام الأناشيد الخاصة ببعض الشركات والزي الموحد في الملابس وإظهار الشخصيات القيادية للشركة على شكل صور أو لوحات زيتية أو تماثيل من البرونز، وتقديم الشعارات المخطوطة أو المحفورة في مواد غالية الثمن وممتينة، واعداد الكتب التي تتضمن أقوال ومقالات القياديين في الشركة (من أمثال كتاب السيد واتسون بعنوان الإنسان والوقت والمال) ... كانت جميعها تشكل جزءاً من تراث شركة آي بي أم منذ بداية إنشائها.

وكانت أساليب المبيعات التي تمارس في تلك الأيام تذكرنا بالخطب الحماسية لبعض الكنائس بما تنطوي عليه من أساليب تدعيم العقيدة والتمسك بالمذاهب وآداب السلوك. (ونحن نعتقد في أنه ليس من قبيل الصدف أن الدفع بخط إنتاج جديد إلى الاسواق يشار إليه على الأغلب في شركة آي بي أم بعبارة «عمل تبشيري» من قبل رجال الأعمال في هذه الشركة).

ولكن دور السيد واتسون بالتأكيد لم يكن محصوراً على وضع تلك الطرق، وإنما أوجد في الوقت ذاته بعض الأهداف السامية والمثل العليا التي تركز على المعتقدات

التي يؤمن بها المجتمع، فمعتقدات الإنسان العادي من واقع قصة هوراتشيو ألجر (Horatio Alger) ومن واقع الحلم «بالتقدم إلى الأمام»، ربما كانت وراء الملاحظة التالية التي وردت في نفس المقالة:

لقد كان اختيار الموظفين يتم بعناية تامة، سواء للعمل في المصانع أو في إدارة المبيعات، فلم يكن السيد واتسون يوظف الناس للعمل في وظائف صغيرة وإنما ينظر دائماً إلى إمكانية تطويرهم وارتقايتهم إلى المناصب القيادية. وكان كل واحد من العاملين يحدث البقية باحترام وبصفة رسمية، ولم تكن النشرات الصادرة عن الشركة تشير إلى أي من الموظفين دون أن يتصدر إسمه عبارة «السيد».^{١٢}

فهذا الحرص في اختيار العاملين والاحترام الذي تعبر عنه كلمة «سيد» عند التحدث إلى الموظفين، علاوة على العديد من برامج التدريب للموظفين والجهود التي تبذل لمساعدتهم على النمو والتطور، جميعها تشير إلى أن السيد واتسون كان واعياً لقوة تأثير الالتزام بقيم وعقائد المجتمع المحيط بالمؤسسة.

وبالإضافة إلى ذلك فقد تنبه السيد واتسون إلى الصراع الذي بدأ يتطور في أوروبا في تلك الحقبة من الزمن فأضاف عبارة «السلام» إلى الشعار الأول وهو «فكر» حيث وزعت هاتان العبارتان على كافة أنحاء الشركة، ويضاف إلى ذلك أنه كلف بتأليف سيمفونية تعزف في المناسبات الهامة للشركة للتعبير عن الرغبة والتطلع إلى تحقيق التعاون الدولي علاوة على إلقاء الخطب ونشر المقالات عن هذا الموضوع، وقد قرنت شركة آي بي أم أنشطتها بالوضع العالمي في أذهان جميع العاملين فيها. (فالحرب كانت خطيرة على الجنس البشري، بنفس الخطورة التي تهدد معها أنشطة العمل لهذه الشركة على النطاق الدولي).^{١٣}

وتتضمن مقالة السيد واتسون أكثر من مجرد التنبيه إلى ما نطلق عليه عبارة المثل العليا أو الأهداف السامية، فهي تشمل أيضاً على وصف ممتع ومفصل لكافة العناصر السبعة الكفيلة بإنجاح أعمال المؤسسات، ولكن لأغراض هذا الكتاب فإنه من المفيد أن نعلم بأن ما وصلت إليه شركة آي بي أم من عظمة يرتبط إلى حد ما بالتنبيه الواعي عبر الزمن للأخذ بالمثل العليا والأهداف السامية إضافة إلى بقية العناصر الأخرى لإنجاح المنظمة.

فمنذ عام ١٩٤٠ يمكن القول بأن الطرق التي أخذت شركة آي بي أم تعبر فيها عن معتقداتها وعن ممارستها لتعزيز هذه المعتقدات قد أصبحت فيما يبدو «أكثر صقلًا وارتقاءً». فالأسلوب الذي أخذت هذه الشركة في انتهاجه أصبح أكثر شبهاً بالممارسات الجيدة لبعض المعتقدات الدينية الراسخة، فلم يعد يطلب الالتزام بهذه المعتقدات، وإنما أصبحت الأساليب التي تمارس تتصف بمزيد من الحذق، كما أصبحت الأهداف أكثر تعقيداً، وبالتالي فقد أصبح الوضع يتطلب ممارسة المزيد من المهارة لضمان «حسن» التصرف، على أن البيانات الأخيرة التي تتضمن الأهداف السامية لشركة آي بي أم والمعتقدات الأساسية التي تعززت إلى الآن في جو هذه المؤسسة، يمكن اعتبارها قد تطورت نتيجة للجهود الأولى التي بذلها السيد واتسون في هذا السبيل، ونظراً لتمسك الشركة بهذه المعتقدات منذ فترة طويلة وإحرازها ما أحرزته من نجاح فقد زاد ذلك من هذه المعتقدات تعزيزاً. وفيما يلي بيان حديث بالمعتقدات الأساسية التي تأخذ بها شركة آي بي أم: ١٤

المعتقدات الأساسية

إن شعورنا بالإنجاز والفخر بما نقدمه من عمل يتفق في الغالب مع وجود تفهم أساسي للهدف الذي نسعى إلى تحقيقه، سواء كان ذلك على مستوى الأفراد العاملين أو على مستوى الشركة بشكل عام، وتعتبر شركة آي بي أم

من الشركات المحظوظة لأنه يتوفر لها بيان بالهدف الثابت الذي تسعى إلى تحقيقه، كما يتضح من خلال المعتقدات الثابتة لهذه الشركة.

وقد عبر السيد توماس واتسون - الابن - عن المعاني الكامنة لهذه المعتقدات من خلال المحاضرات التي ألقاها لحساب مؤسسة ماك كينزي (Mckinsey Foundation) في جامعة كولومبيا بنيويورك عام ١٩٦٢، عندما قال: ١٥

إنني اعتقد اعتقاداً راسخاً في أن أية منظمة، إذا أرادت أن يكتب لها البقاء وتحقيق النجاح، يجب أن تتوفر لديها مجموعة ثابتة وصحيحة من المعتقدات التي تشكل المقدمة المنطقية التي تقوم عليها ما تأخذ به هذه الشركة من سياسات وما تؤديه من أعمال.

وبعد ذلك، فإنني أعتقد في أن أهم عامل من عوامل النجاح في المؤسسات هو التمسك والعمل بإخلاص بموجب هذه المعتقدات.

وأخيراً، فإنني أعتقد في أنه إذا كان سيكتب لأية مؤسسة النجاح في مواجهة التحديات في هذا العالم الذي يتميز بالتغير المستمر، فإن عليها أن تكون على استعداد لتغيير كل شيء فيها باستثناء تلك المعتقدات وذلك عبر حياتها المؤسسية.

وبمعنى آخر، فإن الفلسفة الأساسية، والروح، والقوة الدافعة لأية منظمة يكون لها أكبر الأثر على ما تحققة من انجازات نسبية مقارنة بالأثر الذي تتركه الموارد التقنية أو الاقتصادية، أو الهيكل التنظيمي أو الاختراع والتجديد أو

عنصر التوقيت ، وبرغم أن هذه العوامل لها وزنها في تحقيق النجاح المنشود ، لكنها في اعتقادي ، لا تطاول في أهميتها قوة إيمان أفراد العاملين في المنظمة بالتحلي بالمبادئ الثابتة التي تأخذ بها هذه المنظمة ، وسعيهم المخلص للعمل في إطار هذه المبادئ .

فما هي مجموعة المعتقدات هذه التي كان يتحدث عنها السيد واتسون ؟
الواقع أن هذه المعتقدات تنقسم إلى ثلاث مجموعات وهي :
احترام الفرد - وهذا يعني احترام كرامة وحقوق كل شخص من أفراد العاملين في المنظمة .

خدمة العملاء - أي تقديم أفضل الخدمات للعملاء وبشكل أفضل مما تقدمه أية شركة مماثلة في العالم .

الامتياز - الاعتقاد الراسخ والالتزام بوجوب أداء الشركة لكافة مهامها بهدف إنجازها على مستوى رفيع من الامتياز .

ويضاف إلى هذه المعتقدات الأساسية ، أن هناك أيضاً مجموعة من المبادئ الأساسية التي تسترشد بها الإدارة في شركة آي بي أم في تصريفها لشئون العمل . وهي على الوجه التالي :

- توجيه العمل والإشراف على تنفيذه بطريقة تتصف بالذكاء ، والمسئولية والقدرة .
- خدمة العملاء باكبر قدر ممكن من الكفاءة والفعالية .
- تحقيق التقدم التقني وتحسين نوعية المنتجات الحالية وتطوير منتجات جديدة . .
- التوسع في قدرات العاملين من خلال تطوير الوظائف التي يشغلونها وإتاحة الفرصة لهم لتحقيق الرضى فيما يؤدونه من مهام .
- توفير فرص العمل المتكافئة لجميع العاملين في الشركة .

- تعزيز الالتزام تجاه المساهمين في الشركة وذلك بتوفير عائدات مناسبة على استثماراتهم.
 - تحمل الشركة دورها في المساهمة بزيادة رفاهية وسعادة المجتمعات التي تعمل الشركة في اطارها.
 - تحمل الشركة لمسئولياتها بصفتها مؤسسة أميركية، وتجاه جميع البلدان التي تمارس فيها الشركة نشاطاتها في كافة أنحاء العالم.
- و يلاحظ أن السيد واتسون - الإبن - يذكر أنه يعتقد في أن حياة واستمرارية ونجاح المؤسسة يعتمد على ما تتمسك به من معتقدات راسخة تتصرف بموجبها بصدق وإخلاص، وهو يقول بأن كل شيء آخر قد يتغير باستثناء المعتقدات التي تبقى من القيم «المطلقة» في رسوخها، وإذا أخذنا بتلك الملاحظة الأخيرة، يتبين لنا أن المعتقدات الأساسية هذه تصاغ على مستوى رفيع من التجريد وبلغة رصينة، من أمثال: احترام كرامة وحقوق الفرد، وتقديم أفضل خدمة للعملاء في العالم، وإنجاز المهام بطريقة متميزة، فهي تشير إلى الفرد، والعميل، وإلى طرق العمل، وعلى الأقل يلاحظ أن العنصرين الأول والثالث لا يحتمل أنهما في حاجة إلى تغيير، برغم أن الطرق للتعامل مع هذين العنصرين قد تتباين.
- و يلاحظ أيضاً أن بيانات المبادئ الأساسية قد جرت صياغتها على درجة أقل من التجريد، ولكنها على أية حال، تشير إلى موضوعات هامة وهي:
- الكفاءة الإدارية.
 - خدمة العملاء.
 - التقدم التقني.
 - إتاحة الفرصة لتطوير الموظفين.
 - عائدات الاسهم.
 - رفاهية المجتمع.

- المسئوليات على المستوى الوطني والدولي .

من هنا يتضح لنا للوهلة الأولى أنه مع مرور الزمن فإن التوفيق بين هذه المعتقدات والمبادئ الأساسية وإيجاد التوازن بينها يتطلب قدراً كبيراً من المهارة الإدارية التي تمارس بشكل ثابت ومستمر لتأكيد هذه المبادئ ، وتكريس أنماط تطبيقها في أذهان الآلاف من أفراد العاملين . وإذا افترضنا أن شركة آي بي أم تعمل بحق في إطار معتقداتها ومبادئها الأساسية ، وأن هذه الجهود تترك أثرها القوي على نجاح الشركة ، عندها يصبح بالإمكان تنحية الشكوك التي تعترينا بفعل الطريقة التي صيغت بها هذه الشعارات البعيدة المنال ، كما يعبر عنها كبار المديرين التنفيذيين في هذه الشركة ، وإذا لم تكن هذه العبارات مجرد زبد يذوب ويتلاشى ، فإنها تعتبر قوة إيجابية محركة بالفعل ، ومن الدلائل على كون شركة آي بي أم تمارس فعلاً ما تدعو إليه هو الانتقاد الذي تلقته هذه الشركة في الماضي بخصوص «التزام وامثال» الموظفين بهذه المعتقدات والمبادئ . فهؤلاء الموظفون الذين يرتدون تلك القمصان البيضاء والذين يمارسون أعمالهم بتهذيب وكفاءة وبجد وإخلاص منذ عشرين عاماً كان ينظر إليهم على أنهم أشبه بالمتعصبين إلى حد الفاشية لهذه الشركة لدرجة تتناقض مع «المشاعر الفردية» التي تقوم عليها الثقافة الأميركية ، وقد أسىء فهم القمصان البيضاء فظن الناس أنها تشير إلى التحجر وعدم الانفتاح ، وأصبحت هذه القمصان الآن ملونة ولكن مرتديها ما زالوا يتصرفون بأدب ويزاولون أعمالهم بكفاءة وإخلاص (فكل شيء قابل للتغيير إلا المعتقدات) . وفي إطار حضارتنا (الأميركية) فإن أي دليل على الانخفاض في التركيز على «الفردية» في المشاعر والتي يرافقها بشكل طبيعي زيادة في الالتزام تجاه المؤسسة ، من شأنه أن يقود إلى التعرض للنقد من أولئك الذين يبالغون في قيمة المشاعر الفردية . وفي المقابل ، فإننا نظن بأن كبار المديرين في شركة آي بي أم كانوا يقابلون هذه الانتقادات بابتسامتهم المعهودة منذ أوائل الستينيات من هذا القرن ، ويمضون في عملهم باحترام وإخلاص ، وعلى أية حال ؛ فإنه يبدو لنا أن شركة آي بي أم قد عملت منذ

زمن طويل على تحقيق مثلها العليا واهدافها السامية بشكل واضح وملمس ، وأن هذه الأهداف قد لعبت دوراً هاماً في نجاح أعمال هذه الشركة ، والمحافظة على بقائها وتجدد أنشطتها وتحقيقها للأرباح والمنافع الأخرى في إطار من الحضارة الداخلية البالغة القوة .

وربما كان السيد ماتسوشيتا سريعاً في تفهم قيمة الاستراتيجية والتنظيم والنظم ، فإن آل واتسون لم يكونوا غافلين عن ذلك . (ففي الثلاثينات من هذا القرن كان السيد واتسون الأب يقوم بزيارات للسيد ماتسوشيتا في اليابان ومن المحتمل أن يكون قد تأثر بها شاهده هناك) . وفي الأربعينيات من هذا القرن كانت شركة آي بي إم تمارس أعمالها بطريقة مشابهة إلى أبعد الحدود لشركة ماتسوشيتا ، وكان هذا التشابه يتراوح من الأناشيد الخاصة بالشركة ، إلى طرق الترفيه عن الموظفين ، إلى الحرص في اختيار وإعداد الموظفين ، إلى الأزياء الموحدة ونشر صور الشخصيات القيادية للشركة في كل مكان علاوة على توزيع الشعارات في أرجاء الشركة ، فمن هذه النواحي كانت هاتان الشركتان تبدوان أقرب إلى التشابه منهما إلى الاختلاف ، على أن كل واحدة من هاتين الشركتين استمرت في تشكيل معالم ثقافتها الداخلية بما يعكس التغييرات التي يمر بها المجتمع الذي تعمل في إطاره ، ولكن كلتا هاتين الشركتين مازالتا تعبران قدراً كبيراً من الاهتمام للأخذ بمثلها العليا وأهدافها السامية .

الأهداف العليا وتغيير قيم الموظفين

كما لاحظنا من قبل فإن الأهداف العليا هي التي تربط بين الأغراض المباشرة للمؤسسة (فيما يتعلق بالسلع والخدمات والأرباح) وبين القيم الإنسانية ، ونحن نعتقد بأن هذا الارتباط بالقيم الإنسانية آخذ في النمو واكتساب المزيد من الأهمية . ويلاحظ أن الغالبية العظمى من الأميركيين العاملين في هذه الأيام لا ينظرون إلى وظائفهم على

أنها البديل الوحيد، فمن بين العاملين يلاحظ أن خمسة عشر بالمائة هم من العمال الماهرين، وخمسة واربعين (٤٥%) بالمائة من الموظفين المكتبيين والإداريين، كذلك فإن ستين بالمائة (٦٠%) يعملون لدى مؤسسات تضم الواحدة منها مايزيد عن ألف (١٠٠٠) من الموظفين وسبعة واربعين بالمائة (٤٧%) يعملون في منظمات يتجاوز عدد منتسبيها عشرة آلاف (١٠,٠٠٠) من الموظفين.^{١٦} ويستشف من هذه الإحصائيات أن معظم العاملين هم من أصحاب المهارات العالية أو المناصب الإدارية ومن العاملين في مؤسسات كبيرة نسبياً. وفي هذه الأنواع من البيئات، فإن ثمة عوامل متعددة تساعد على تأمين الموظفين وحمايتهم من المخاطر المهنية التي كانت تلحق الأذى بالعاملين قبل ثلاثة أو أربعة من العقود. فأولاً: يلاحظ أن سوق الوظائف نفسه لا يلاحظ فيه الارتفاع المطلوب من الطلب على الموظفين، ولكنه في الوقت ذاته يقدم فرص المساندة في الحصول على الوظيفة لمعظم الأشخاص المؤهلين الراغبين في العمل، و يضاف الى ذلك، أنه تتوفر في الوقت الحاضر العديد من الضمانات المالية ومنها على سبيل المثال: التأمين ضد البطالة، والضمان الاجتماعي للأسرة، وإتاحة الفرص للعمل الإضافي، والقدرة على توفير مبلغ كاف من المال خلال فترة الالتحاق بالوظيفة للإنفاق منه أثناء الفترة الانتقالية للبحث عن وظيفة جديدة.

فهذه العوامل قد نقلتنا بعيداً عن الظروف التي كانت تشكل الاتجاهات الوظيفية في القرن التاسع عشر والنصف الأول من القرن العشرين، والواقع أن مدلولات هذه التغييرات تعتبر أساسية، فأصبحت الغالبية العظمى من العاملين لا تلتحق بالوظيفة لمجرد الحصول على عوائد إقتصادية للبقاء على قيد الحياة على المدى القصير، وإنما أصبح العاملون يسعون - إضافة إلى الراتب وفرص الاستمرار في الوظيفة - للحصول على أنواع أخرى من العوائد بفعل وظائفهم التي يشغلونها، بما في ذلك إتاحة الفرصة لهم لمزاولة العمل الذي يستمتعون به ومعايشة الزملاء الذين يتمتعون بالعمل معهم، والبحث عن

معنى وقيمة ما يزاوونه من أعمال. فهناك الكثير من التعميمات حول العمل وضعت على أساس نموذج العمل على خط الإنتاج في مصانع السيارات، وبالنسبة للغالبية العظمى فقد أخذت تنظر الآن إلى العمل على أنه شيء مختلف عن مجرد كون العامل أداة للإنتاج وإنما أصبح العمل وسيلة من وسائل تحقيق الإنسان لطموحاته. ولتحقيق رضى العاملين وقناعتهم في مثل هذه الظروف الجديدة، فقد يكون من المفيد مساعدتهم على التعرف على العلاقة بين ما يؤدونه من أعمال وبين الأهداف السامية والمثل العليا المرتبطة بهذه الأعمال.

وعندما تكون الصلة بين القيم الإنسانية وأهداف المؤسسة غير واضحة، يلجأ الموظفون في معظم الأحيان لإيجاد معاني وقيم سامية من محض اختلافهم لربط ما يؤدونه من عمل في جو الوظيفة بهذه القيم، وربما لاحظنا بعض الدلائل على ذلك في جو العمل بشركة آي تي تي.

فقد تمكن السيد جنين من غرس فكرة الإيمان «بالحقائق الراسخة» في أذهان العاملين في الشركة في سبيل خدمة النتائج التي تسعى الشركة لتحقيقها على مستوى القاعدة الإنتاجية في هذه الشركة، وكان يجري تعزيز هذه المعاني في نفوس العاملين باستمرار لدرجة أن عدداً ضئيلاً فقط لم يتمكنوا من استيعابها أو الأخذ بها. وبرغم ذلك، فإن ثمة بعض الدلائل على أن بعض المديرين التنفيذيين العاملين لدى السيد جنين لم يكونوا يرغبون في النظر إلى طموحاتهم على أنها محصورة بتحقيق النتائج على مستوى القاعدة، ويستخلص من تعليقاتهم أنهم حاولوا أن يضعوا لأنفسهم معاني أكثر شمولاً يسعون لتحقيقها من خلال ممارستهم لوظائفهم، فقد كانوا يصرحون بأنهم يعتزون بالانتماء إلى هذه الشركة الناجحة والطموحة والسريعة التطور، وأنهم ينظرون إلى أنفسهم على أنهم مديرون قد حققوا مايتوقون إليه من إنجازات في ظل العمل بروح الفريق الواحد في هذه المنظمة، وباختصار، يمكننا القول بأن هؤلاء المديرين قد أوجدوا لأنفسهم معنى أشمل وأوسع لإكساب حياتهم الوظيفية في إطاره مزيداً من

القيمة والاعتبار والكرامة، فقد نظروا إلى أنفسهم على أنهم من المتميزين الأشداء الذين كسبوا لعبة تطوير الاقتصاد وإرساء قواعد التطور التقني في هذا الميدان من العمل.

و يوجد العديد من الشركات التي تشبه شركة آي تي تي من حيث افتخارها بتحقيق أطيح النتائج على مستوى القاعدة واعتزازها بالوصول إلى مستويات قياسية من الكفاءة الإنتاجية، ويلاحظ في السنوات الأخيرة أن التركيز قد ازداد على السعي لتحقيق المزيد من الأرباح خلال هذه الفترة التي تتسم بالبطء في تحقيق النمو وعدم الوضوح في أوضاع الاقتصاد العالمي. ومشكلة الكفاءة هي أنها أشبه بالخبز الأبيض والسكر المكرر، فإذا تناولناها بمفردها لا يكون لها أي طعم بل وتكون ضارة بالصحة. ويلاحظ أن جميع المواد المغذية التي تدعم حياتنا هذه الأيام تبدو مكررة أكثر من اللزوم. ومن الواضح - على أية حال - أن المنظمات تحتاج للوصول إلى مستوى معقول من الكفاءة لتتمكن من إنجاز ما أوكل إليها من مهمات، ولكن مشكلة التماذي في التركيز على أهمية الكفاءة هي أن العاملين ينتهون إلى أداء وظائفهم كآلات تماماً أو يصبحون أشبه بأجزاء يمكن استبدالها من قطع الغيار في آلة كبيرة.

تركيز المثل العليا على الاهتمام بالموظفين

لقد أدرجنا من قبل ستة أنواع من الأهداف السامية أو المثل العليا، وكانت إحدى فئات هذه المثل تركز على العلاقات بين المؤسسة والعاملين في هذه المؤسسة. وبشكل عام، يلاحظ أن الناس يريدون الاندماج الوثيق واكتساب هوية المنظمات التي يعملون فيها؛ فهم يريدون العيش في جو من الثقة والعمل المشترك مع الزملاء وتكريس الجهود لنجاح أهداف المؤسسات التي ينتمون إليها، ولكننا نلاحظ أن المؤسسات

الغربية تميل إلى التعامل الحذر مع الموظفين وإلى إهمال عنصر تدريب وتطوير المرءوسين، والقيام بنقل الموظفين فجأة من وظائفهم بدلاً من إعدادهم فنياً ونفسياً لهذا النقل، ثم تنفيذ القرار بعد التشاور معهم في ذلك، وكذلك الميل إلى إعادة التنظيم عن طريق المراسيم والقرارات الإدارية العليا، وتقديم المعلومات عن نتائج العمل بطريقة قاسية من غير اعتبار لإعطاء المهلة الكافية ليتم التغيير بشكل طبيعي وناجح، وجميع هذه التصرفات عودت الموظفين على توخي جانب الحذر في علاقاتهم مع المؤسسات. ويلاحظ أن معظم المديرين الأميركيين ينظرون إلى مسألة «المعنويات» نظرة شمولية ينقصها التركيز والاهتمام، ومما لاشك فيه أن هؤلاء المديرين يعترهم القلق من عمليات التسريح الجماعي من الوظيفة، أو عدم الانصاف في دفع الأجور، أو بسبب وجود تناقضات رئيسية فيما يمارس من سياسات، والشئ الذي دعت إليه الفصول السابقة من هذا الكتاب هو التنبيه إلى بعض الجوانب الأخرى التي تتعلق بالمشاعر والتي تعتبر بنفس القدر من الأهمية ولكنها تلاقى قدراً كبيراً من الإهمال من جانب الإدارة.

فعملية التوظيف تنطوي على إبرام عقد للتعامل النفسي، علاوة على عقد العمل الذي ينطوي على مقايضة الجهد بالتعويض المالي، وفي العديد من المنظمات الغربية، فإن هذا العقد النفسي، الذي لم يكن في يوم من الأيام منصوص عليه صراحة، إنما يفترض في الأغلب وجود قدر ضئيل من الثقة من جانب كل طرف من طرفي العقد بالطرف الآخر. فإذا كانت العلاقة الوحيدة بين المؤسسة والموظف هي علاقة عمل فحسب، فلا يجب أن نعجب إذا علمنا أن العديد من الموظفين في مثل هذه المؤسسات يؤدون ما يطلب منهم من عمل لمجرد الحصول على أجورهم وليس أكثر من ذلك، وفي الوقت الذي قد تتوفر فيه كافة أنواع المثل العليا والأهداف السامية، فإن الذين يعنون أنفسهم بتطور ورفاهة الموظفين يمكنهم لعب دور هام بشكل خاص في إيجاد الإطار الأخلاقي لهذا العقد النفسي، وإذا كانت هذه المثل العليا تلاقى التقدير والاحترام على

كافة المستويات في المؤسسة (كما لاحظنا في شركة دلتا إبان أزمة النفط التي حصلت عام ١٩٧٣م)، عندها يصبح الموظفون أكثر رغبة في الانتماء الى مؤسساتهم واكتساب هويتها. فيرون بهذا أن ثمة توافقاً بين مصلحة المؤسسة ومصالحهم الشخصية، وبالتالي فتجدهم يميلون إلى تكريس المزيد من جهودهم لخدمة أهداف هذه المؤسسة والبحث عن السبل التي تمكنهم من تحسين طرق أدائهم لواجباتهم الوظيفية.

و يؤكد معظم المستشارين أنه يتم استدعاؤهم للتدخل لحل مشكلة يواجهها أحد العملاء ليكتشف الواحد منهم من مجرى الحديث والاتصالات والمقابلات التي يجريها بأن ثمة شخصاً من العاملين في مؤسسة هذا العميل يتوفر لديه الحل لهذه المشكلة. ولكنه نظراً لوجود انسداد في قنوات الاتصال أو على الأغلب، بسبب عدم الأخذ برأي الشخص الذي تكون لديه فكرة عن الموضوع وعدم اعتباره وتقديره، وبالتالي اقتناعه بأن المسؤولين في المؤسسة لن يستمعوا إلى آرائه، فإنه لم يعد يأت بأية مبادرة جديدة، وبذلك فإنه يمتنع عن التقدم بهذه المبادرات في نهاية المطاف، لأن المحاولة في مثل هذه المواقف ترتبط بالعناية الشخصية والاحترام لمن يتقدم بهذه المبادرات، وقد علمته التجربة أن المؤسسة ليست جديرة باهتمامه وعنايته لأن الإدارة فيها لم تكن تقدر له مبادراته أو تعترف بأهميته.

ومما لا شك فيه أن أفضل النتائج المترتبة على الطرق التي يصرف لها اليابانيون شئون الإدارة في مؤسساتهم وبطريقة أفضل إلى حد بعيد من أسلوب الإدارة الأميركية، هو أن أسلوبهم في الإدارة يحمل جميع العاملين في المؤسسة على التيقظ والحذر وعلى تحري الفرص التي تمكنهم من تنفيذ العمل بصورة أفضل، وعلى الكفاح لتقديم كل ما من شأنه أن يؤدي إلى نجاح الشركة في تحقيق ماتصوبوا إليه من أهداف. وهذه العملية أشبه ببناء الهرم أو ببناء بيت من خلايا النمل، حيث يجد المرء آلافاً من «صغار العاملين» يؤدون أعمالاً «صغيرة» ولكن الجميع يسعون لتحقيق نفس الهدف الأساسي، وبهذا الأسلوب تجد هذه المجموعة قادرة على تحريك الجبال.

وقد تبين من إحدى الدراسات التي أجريت مؤخراً حول الاختراعات في المعدات العلمية والأدوات الأخرى، أن ثمانين (٨٠) بالمائة من هذه الاختراعات كانت تبدأ المبادرة فيها على يد العملاء،^{١٧} وتبين أن غالبية الأفكار لم تكن ترد من مختبرات البحث والتطوير ولكن من جانب العملاء أنفسهم، ولكن هؤلاء العملاء لا يقومون بعملية الاختراع الفعلية، وإنما ترد الفكرة الخاصة بهذا الاختراع من خلال مايتقدمون به من استفسارات أو شكاوى، فهم بذلك يلقون بالبذار التي يكون حصادها الخروج ببعض التحسينات، فإذا أمعنا النظر في هذه الاحصائيات، فإنه يصبح من الأهمية بمكان أن يتحلى رجال المبيعات العاملين في السوق باليقظة التامة والتنبه لاستشفاف الأفكار الجديدة من خلال التعرف على آراء العملاء ورغباتهم وشكاواهم، وهنا يكمن أساس النجاح بالنسبة للعديد من الشركات اليابانية، وقد لاحظنا هذا الأمر في شركة ماتسوشيتا التي نادراً ما كانت صاحبة الفكرة الأصلية وإنما كانت تقوم بتطوير المخترعات وإدخال التحسينات عليها، وهذه المعادلة لا تتناقض مع معظم قصص النجاح الذي كان من نصيب بعض المؤسسات الكبرى في الولايات المتحدة الأميركية، وقد كشفت الدراسات الدقيقة أنه برغم الاعتداد «بالاستراتيجية» في معاجم الإدارة الأميركية، إلا أن النجاح الساحق الذي تحققه الشركات لا ينبع من النجاح في التخطيط الاستراتيجي الشامل، وإنما كان هذا النجاح على الأغلب نتيجة لطرح فكرة بسيطة على بساط البحث والعمل على تعزيزها بمزيد من الآراء تدريجياً للخروج باختراع جديد، وهذه التحسينات هي في الواقع نتيجة لجهود وآراء عدد كبير من «صغار العاملين» الذين يولون جل اهتمامهم للمنتجات والعملاء والسوق الذي تصرف فيه هذه المنتجات.

ولكن الاهتمام بالمثل العليا وحدها لا يكفي، فتجد المؤسسات التي تتوخى التجديد والاختراع قليل لا تباع أسلوب إدارة، يتصف بالانفتاح على الأفكار الجديدة، وتشجيع الموظفين على الابداع والتجديد، واتباع النظم التي تركز الاهتمام على

العملاء واحتياجاتهم وتكافئ العاملين على ما يتون به من اختراعات، وتدريبهم على المهارات الرامية إلى ترجمة الأفكار إلى أعمال وهكذا، ولكن الأفكار لا تتدفق بحرية تامة ما لم يكن لدى الموظف اعتقاد راسخ في أهداف المنظمة، لدرجة يجد معها أن هذه الأهداف جديرة بالاستحواذ على أفكاره وآرائه الجديدة، فالعديدون منا من العاملين في المؤسسات يعرفون حق المعرفة مدى الصعوبة في حمل هذه المؤسسات على الاستجابة لآرائهم، وبالتالي فإن على المرء أن يكون على يقين أولاً بأن المؤسسة التي ينتمي إليها تهتم بآرائه فعلاً ليتوفر لديه الاقتناع بجدوى بذل الطاقات والجهود المطلوبة للمساعدة على تغيير هذه المؤسسة والانتقال بها نحو الأفضل، ومثل هذا الالتزام لا يستمد إلا من المثل العليا والأهداف السامية التي ينبغي للمؤسسة الأخذ بها، وهذا الوضع يتمثل بوضوح تام في بعض المؤسسات الأميركية المتميزة بتراتها الثابت في تسجيل الاختراعات والتجديد، ومنها على سبيل المثال شركات تكساس انسترومنتس، وبروكتروغامبل، وثرى ام، وآي بي ام، التي تولي جميعها عناية كبيرة بآراء العملاء وتتمسك في الوقت نفسه، بمستوى متطور من نظم القيم التي تحمل الموظفين على الانتماء لهذه المؤسسات والسعي لتحقيق أهدافها بكل ما لديهم من قوة،^{١٨} وربما أن هذا الولاء الشديد الذي تغرسه هذه الشركات في نفوس العاملين فيها يعتبر من الأمور الخاصة التي تتميز بها هذه الشركات وتنفرد بها عن غيرها، ولكننا من جانبنا نعتقد في أن هذه الرابطة من القيم المشتركة التي تعتبر من الأمور الأساسية لتحقيق بقية الأهداف. ومن وجهة نظرنا فإن هذه القيم المشتركة ربما تكون أكثر «الأسلحة السرية» أهمية في الوصول بالشركات إلى مصاف المؤسسات العظمى برغم أنها لا تلاقي القدر الكافي من الدراسة والبحث.

وكما لاحظنا في ماتسوشيتا، أن المؤسسات اليابانية، بالرغم مما حققته من نجاح واضح في تبني التقنية الغربية ومهاراتها في وضع الاستراتيجيات المتشددة، والهيكل

التنظيمية المتجددة والنظم الشاملة، إلا أنها لم تتبع الغرب في عدم اكترائه بالعوامل الإنسانية والمعنوية، فاليابانيون لم يضحوا بالعلاقات الإنسانية في سبيل تحقيق الكفاءة التي تنتفي عنها المسحة الشخصية، ويمكن القول بأن جميع الموظفين الأمريكيين العاملين في الشركات اليابانية في الولايات المتحدة الأمريكية ممن قمنا بمقابلتهم في هذه الدراسة قد أشاروا بإعجاب إلى الاهتمام الذي توليه هذه الشركات على المستوى الشخصي بالعاملين،^{١٩} وكان هذا الاهتمام ينقسم إلى شقين: الأول ويتمثل باهتمام اليابانيين البالغ بأن يكون للعمل معنى وهدف، وكانت جميع هذه الشركات - كبيرها وصغيرها - تركز على أهمية تطوير موظفيها وعلى أهمية ماتقدمه لخدمة المجتمع من خلال تصنيعها لمنتجاتها، فهذه القيم لم تكن مجرد «شعارات للدعاية»، وإنما كانت من الأمور التي تؤمن بها الإدارة في هذه الشركات إيماناً عميقاً.

ومما يسترعي الانتباه هو التزام الشركات اليابانية تجاه العاملين فيها، فقد ذكر أحد المديرين اليابانيين ذات مرة: «أن أي شخص يعمل لدى شركة من الشركات إنما يسعى بذلك للحصول على الموافقة لإقرار مايقوم به من أعمال وعلى قبول هذا الشخص على ما هو عليه». والواقع أن معظم المؤسسات تعبر عن موافقتها وإقرارها لتصرفات العاملين من خلال نظم المكافآت المعتادة، ولكن امكانية تقبل كل فرد من أفراد العاملين بصفته شخصاً فريداً من نوعه يتطلب قدراً أكبر بكثير من الجهد. وقد تمكنت المؤسسات اليابانية العاملة في الولايات المتحدة من ترسيخ عملية «القبول» هذه بطريقتين اثنتين، منها زيادة الاتصال بين الرئيس والمرءوس. فحتى على مستوى الورش في المصانع، كانت الاتصالات بين العمال والمشرفين تساهي ضعفي الاتصالات بين العمال والمشرفين في شركات أخرى. (ففي الشركات اليابانية يلاحظ أن مشرف الخط الأول يتبعه خمسة عشر موظفاً، بينما يشرف مراقب الخط الأول في المؤسسات الأمريكية على ثلاثين من الموظفين).^{٢٠} وقد علق أحد المديرين على هذا الموقف بقوله: «إذا كنت تسعى لإعطاء الموظفين الانطباع بتقدير الإدارة لهم، فإنه

ينبغي ان تكون الإدارة قادرة على توفير العدد الكافي من المشرفين الذين يستمعون ويعيرون الانتباه إلى هؤلاء الموظفين» فالمشرفون في المؤسسات اليابانية يعملون جنباً إلى جنب مع مرءوسيههم ويعتنون بهم شخصياً من خلال تقديم النصيح والإرشاد المباشر مما يتيح لهم ممارسة قدر أكبر من التفاعل، عما هو الحال بالنسبة للشركات الأميركية. ولمحاولة التعبير من جانب هذه الشركات اليابانية العاملة في الولايات المتحدة عن التزامها تجاه العاملين فيها، فإن هذه الشركة تنفق ثلاثة أضعاف ماتنفقه الشركات الأميركية على البرامج الترفيهية والاجتماعية للموظفين،^{٢١} وكانت هذه البرامج جميعها ذات معنى رمزي، ولكن هذه البرامج كانت سبباً في تعزيز فرص اللقاء بين صفوف الموظفين خارج نطاق العلاقات الوظيفية مما عزز في الوقت ذاته، من مشاعر الانتماء الشخصي للمؤسسة وترسيخ مفاهيم المثل العليا والأهداف السامية التي تدعو لها هذه المؤسسة ومن بينها «الاهتمام بأفراد العاملين».

تاريخ الغرب وعلاقته بالمثل العليا

بفعل أحداث التاريخ تبلورت لدى الغرب ثقافة تقوم على الفصل بين الحياة الروحية للإنسان وبين حياته المؤسسية، وكان لهذا التحول في أحداث التاريخ أثره البعيد المدى على المؤسسات الحديثة العاملة في الغرب، فتجد الشركات في الغرب تطالب العاملين فيها بإعطاء أفضل ما لديهم من فكر وجهد، ولكنها لا تتجرأ على التدخل في الحياة الشخصية الخاصة أو المعتقدات التي يتمسك بها هؤلاء الموظفون.

والمعضلة التي تواجهها المؤسسات الحديثة في الغرب، سواء شئنا أم أبينا، هي أنها تلعب دوراً أساسياً للغاية في حياة العديدين ممن يعملون في هذه المؤسسات، فالموظفون من كافة المستويات في الهرم التنظيمي لا يقومون بمجرد «العمل» في وظائفهم، وانما (١) يستمدون قدراً كبيراً من اتصالاتهم اليومية في مكان العمل، وكذلك (٢)

يحددون مواقعهم في العلاقات الاجتماعية خارج نطاق المؤسسة من خلال انتمائهم إلى الشركة التي يعملون فيها أو المهنة التي يمارسونها . (فمن بين الاسئلة التي نلقيها على أي شخص عندما نتعرف عليه لأول مرة هو عن العمل الذي يزاوله) . وتجزئة الانسان الى كائنات منفصلة «شخصية» و «انتاجية» إنما تحوله إلى أجزاء مصطنعة في الوقت الذي يكون فيه كائناً متكاملأً ، وعندما نقوم بمثل هذا العمل ، فإن تراثنا الثقافي لا يؤيد هذا الانشطار المفتعل في نظرتنا إلى الانسان ، وإنما يجرمنا في الوقت ذاته من اثنين من المكونات البالغة الأهمية لإرساء قواعد الالتزام من جانب الموظف ، فأولاً : يلاحظ أن الشركات لا تستطيع التعامل مع القيم الانسانية العليا والتي تعتبر من بين أفضل ما عرف من وسائل للتأليف بين الحياة العملية للإنسان وبين حياته الداخلية الخاصة . وثانياً : فإن المؤسسة ذاتها تحرم من لعب دورها في المجتمع لايجاد وتعزيز مثل هذه القيم ، وبالتالي فإنها تأخذ في إغارة قدر اكبر من الاهتمام للقيم الثانوية ، مثل جني الأرباح ، والحصول على نصيب أكبر من المبيعات في السوق والتنافس في مجال الاختراعات التقنية .

وإذا تتبعنا تاريخ وضع الأهداف في المؤسسات الأميركية ، لوجدنا أنه خلال السنوات العشرين الماضية توسعت مدارك الإدارة لفهوم الأهداف إلى حد بعيد ، حيث تحولت هذه المفاهيم من مجرد أهداف مالية صرفة (كالأرباح وعوائد الاستثمارات) إلى الأخذ بالأهداف التي تراعي مصالح المساهمين والجمهور (من أمثال أهداف تحسين البيئة وتوظيف الأقليات) . وقد كان الاتجاه نحو التوسع في مفهوم الغرض المؤسسي . وبالرغم من ذلك ، فإن الاعتراف بدور المؤسسة في خدمة القيم الإنسانية الأسمى مازال أمامه وقت طويل ليلاقي القبول على نطاق شامل .

فالشيء الذي يحتاج إليه الغرب هو توفر واقع من «الروحانية» وذلك لتمكين المؤسسة من واقع ماتمسك به من مثل عليا ، من الاستجابة الصادقة للمعاني العميقة التي يسعى العديدون للأخذ بها في أعمالهم ، أو التي كانوا يبحثون عنها في حياتهم

الخاصة فلم يعثروا عليها إلا في جو العمل لأن القيم والمثل العليا السائدة في جو العمل كانت بالنسبة لهم أكثر قبولاً من الناحية الثقافية من قيمهم ومثلهم الخاصة .
والواقع أن المؤسسات الغربية بدأت في الاستعداد لتلعب هذا الدور، ولكن هناك نوعين من القوى المؤثرة تلعب دورها أيضاً: الموظفون الذين يسعون للبحث عن مزيد من المعاني والقيم من خلال مزاولتهم لوظائفهم والذين يطالبون بمزيد من الاهتمام والعناية بهم من جانب المؤسسة، والضغوط التشريعية التي بدأت تطبق سلسلة عريضة من شروط الخدمات الشخصية بما في ذلك الأخذ بحقوق الموظفين في الحصول على الإرشاد والاستشارة اللازمة، واستجابة لهذه القوى، فقد بدأت بعض المؤسسات الكبرى في إيجاد إدارات أسمتها «إدارة الموارد البشرية» بدلاً من «إدارة الموظفين»، على أمل أن يكون ذلك بمثابة الخطوة الأولى لتبني منظور أوسع لهذه المسألة، كذلك فإن معظم المؤسسات الكبيرة تقدم المساعدات للموظفين الذين يعانون من بعض المشكلات الدائمة، مثل: الطلاق، وادمان الكحول، والإجهاد، وكما لاحظنا من قبل فإن بعض الشركات التي حققت أكبر قسط من النجاح والامتياز في أعمالها قد اعترفت منذ زمن بعيد بأنها تلعب دوراً أوسع في حياة موظفيها وأنها تعزز مشاعر العمل المشترك بين هؤلاء الموظفين، وعندما نلقي نظرة فاحصة عن كتب على هذه الشركات يتبين لنا أنها جميعاً شركات «يابانية» في طابعها. والواقع أن نجاح هذه الشركات قد يحمل في ثناياه بعض المضامين الهامة من القيم التي تأخذ بها المؤسسات الغربية في المستقبل .

تنوع الإنتاج وأثره على الأهداف السامية للشركة

من المشكلات الكامنة في عملية تنوع الإنتاج، ازدياد صعوبة وضع مجموعة واحدة متسقة من المثل العليا أو الأهداف السامية التي يسترشد بها في إطار أي قطاع محدد من قطاعات الصناعة، والتي تكون في الوقت ذاته من الشمول بحيث ترتبط

بقطاعات عديدة من الصناعة . والشركات المتحدة المتعددة الأنشطة - على وجه التحديد - هي التي تواجه مثل هذه المشكلة ، وبذلك فإن معظم هذه الشركات تميل إلى الخروج برأي مفاده أنه من غير الضروري بل من المستحيل صياغة معاني وقيم موحدة للمؤسسات المتعددة في جوانب الإنتاج والمتعددة الأسواق ، وطريقة هذه الشركات في النمو عن طريق امتلاك الشركات الأخرى تشجع على تبني هذا الموقف ، فتقوم هذه الشركات بامتلاك شركات ناجحة في أعمالها وتكرس كل جهودها لجعل هذه الشركات أكثر نجاحاً ، لكنها على الأغلب تتجاهل حقيقة أن القيم والمثل التي تأخذ بها هذه الشركات (التي تكون في معظم الأحيان محصورة في الجوانب غير الشخصية والمالية) من شأنها أن تقوض أركان المعاني والمفاهيم القديمة التي أعطت الشركة / التي جرى امتلاكها / الهدف الأسمى الذي قامت من أجله ، ومعظم الشركات المختلطة تؤكد على رغبتها في مساندة أهداف ماتستحوذ عليه من شركات ، وعلى رغبتها في تجنب التدخل في شئون هذه الشركات ، ولكن عدم توفر معاني إيجابية جديدة ، أو ، على الأقل ، عدم توفر القوة الدافعة للاستمرار في معاودة تفسير المعاني والقيم القائمة ، من شأنها أن تؤدي في النهاية إلى حالة من التوقف عن النمو وإلى تحول هذه المثل العليا إلى شعارات فارغة من كل معنى ، ولكن الغريب في الأمر أن تطبيق نظام الرقابة الجديد ، والتركيز على الأرباح ، أو العوائد على الاستثمارات ، والزيارات التي يقوم بها المراقبون ، والرسائل التي تنقل من خلال اجتماعات المراجعة التي تعقد كل ثلاثة أشهر (كما رأينا في شركة آي تي تي) كلها تقوم بإضعاف المبادئ القديمة .

فهل من الغريب أن تفقد الشركات التابعة الفرعية حيويتها وشعورها بالالتزام بعد أن يتم امتلاكها من قبل شركات كبيرة مختلطة ؟ ويتبادر إلى الذهن في هذه الحالة ما حصل لشركة آفيس (Avis) التي كانت في يوم من الأيام مليئة بالحيوية والنشاط وتسعى جهدها للتقدم نحو الأفضل ، ولكن هذه الشركة تبدو هذه الأيام وكأنها شركة مختلفة عما عرف عنها من قبل ، والواقع أن القيم والأهداف السامية التي تفقدها

الشركة التى تتول ملكيتها إلى شركة مختلطة كبيرة لا تعوضها المكاسب التى تحصل عليها هذه الشركة من خلال تهيؤ الموارد الفضة أو توفر الإدارة التى تتسم بقدر أرقى من تطبيق الطرق العلمية.

المفاضلة بين الأهداف

فى أى موقف محدد يتطلب قراراً، يكون بالإمكان أن يختار المدير التنفيذي الذى يتخذ هذا القرار الأخذ بواحد من الأهداف المشتركة على حساب الأهداف الأخرى. ولنفترض أن إحدى المؤسسات قد طورت وبشكل فعال بعض الأهداف التى تأخذ فى الحسبان عنصر «الخدمة» وكذلك «التطوير المهني المتخصص» للمديرين، وإذا كانت احتياجات أحد العملاء الهامين لاستلام بعض السلع تستدعي أن يبقى واحد من المديرين على رأس العمل فى الوقت الذى سبق معه وضع جدول أعماله بحيث يكون خلال هذه الفترة منتدباً لحضور برنامج تدريبي لفترة طويلة، علماً بأنه سبق له عدم التمكن من الالتحاق بهذا البرنامج مرتين من قبل، ففي مثل هذه الحالة ينبغي للإدارة أن تختار بين هذين الهدفين: خدمة العملاء أو تطوير موظفي الشركة، كذلك، فقد لا يكون بالإمكان، فى أى موقف محدد العمل على تحقيق جميع الأهداف المشتركة أو المثل العليا للشركة فى نفس الوقت معاً، وقد يتطلب الأمر وجوب تحقيق هذه الأهداف بشكل متتابع، فثمة أوقات تجد الإدارة نفسها فيها ملزمة بالمفاضلة بين هدف وآخر، فالتفكير بالأهداف السامية بطريقة «مستقلة ومتراصة» يمكننا من «طردها» (أو نقل) موظف فى نهاية الأسبوع» فى سبيل الحصول على مستويات أعلى من الخدمة، وهي مراحل متلاحقة فى دائرة تتصف بالدينامية الدائمة الحركة، فالمسألة تتمثل فى الواقع بإيجاد التوازن بين هذه الأهداف خلال فترة زمنية عند اتخاذ مثل هذه القرارات. وإذا كانت أهداف الشركة فى التسليم - والتركيب تأتي فى المقام الأول باستمرار،

برغم أن بعض الظروف قد تستجد بما لا يدعم من هذه الأفضلية، فقد يؤدي هذا إلى تطوير نظرة لدى العاملين بأن ماتدعيه الإدارة من وجود ارتباط بين المثل العليا للشركة وتطوير الجهاز الإداري لهذه الشركة هو في معظمه مجرد دعاية ليس لها أي معنى .
و يبدو أن رجال الإدارة العليا يحاولون قياس أو مراقبة ما يهتمون به حقاً من أعمال في شركاتهم، فما من عملية قياس إلا ويكمن وراءها اهتمام حقيقي بالعمل الجاري قياسه، ومعظم المديرين يدركون هذه الحقيقة في فترة مبكرة من حياتهم الوظيفية . وباختصار، يمكن القول بأن تحقيق الأهداف السامية لأية شركة بطريقة فعالة لا يتطلب مهارة إدارية وتطويراً مناسباً للنظام فحسب، وإنما يتطلب أيضاً التعزيز الإيجابي لسلوك ومواقف كبار المديرين التنفيذيين تجاه هذه الأهداف من خلال أسلوب العمل الذي يمارسونه . ففي حالة عدم توفر المهارات المطلوبة، أو عدم سلامة نظام العمل، أو اتصاف المدير التنفيذي باللامبالاة، فإن ذلك من شأنه أن يقود إلى حالة من الشك في صدق المشاعر تجاه هذه الأهداف، وهذا الشعور بالشك في صدق نوايا الإدارة هو العدو الأكبر الذي يحول دون التزام الموظفين الصادق تجاه أعمالهم وهو ما يسعى إليه بصدق جميع المديرين التنفيذيين . فالموقف الأخلاقي الذي يجب التحلي به في مثل هذا الموقف يتمثل في عدم وجوب الادعاء بأن المدير يهتم بالموضوع ما لم يكن يصدق أقواله بالأفعال لأن المدير لا يستحوذ على ثقة الموظفين من خلال قطع وعود لا يصدق في تنفيذها .

المراحل الاستراتيجية الهامة وعلاقتها بالأهداف المشتركة السامية للشركة

إن الأهداف المشتركة أو المثل العليا لأية منظمة تتبلور جزئياً نتيجة لتصرفات القيادة التي تغرس هذه القيم من خلال الوضوح في تكرير الجهود وتركيزها، كذلك فإن تاريخ أية مؤسسة يقدم الشيء الكثير لدوام نظام القيم في هذه المؤسسة، فالمنظمات

تنمو على مراحل وتواجه الأزمات الحادة في مسيرتها ، وعبر هذه المسيرة تتعلم الكثير من الدروس وتستنبط المواقف الأخلاقية التي تصوغ في إطارها ماتتقبله لنفسها من قيم وما تخطط لممارسته من أعمال في المستقبل ، وفي العادة فإن هذه التطورات تترك أثرها على الافتراضات التي تقوم على أساسها العلاقات بين الإدارة والعاملين وعلى الطرق التي يتصرف بها العاملون في المؤسسة ، وعلى الأغلب فإن بعض الأحداث والتطورات الرئيسية الهامة تروى وتعاد روايتها بطريقة أشبه برواية «قصص الحرب» فتتقل بهذا بعض الدروس عن أصل تكوين المؤسسة والتحولات التي مرت بها وتتخذ هذه الروايات طابعاً مثيراً،^{٢٢} وفي النهاية فإن هذه المعرفة والتقاليد توفر خلفية ثابتة يعتمد عليها فيما يتخذ من إجراءات وما يتم من تصرفات ، فيتعرف أفراد العاملين الجدد على هذا التاريخ المشترك للشركة و يتطور لديهم بعد النظر والفهم العميق لبعض الجوانب الدقيقة من أعمال هذه الشركة ، وقد بذلت ماتسوشيتا جهوداً مضيئة لنقل تراث هذه الشركة وتقاليدها لكل موظف مستجد يلتحق للعمل بها .

وتعتبر الأهداف المشتركة أو المثل العليا بالغة الفائدة في بداية أية مرحلة استراتيجية من حياة المؤسسة،^{٢٣} فعندما شرعت شركة ماك دونالد في إقامة امبراطورية من خدمات الطعام السريعة ، لم تؤكد هذه الشركة على عناصر السعر، والنوعية، والربح ، وحصصة السوق فحسب ، ولكنها كانت تعتقد في أنها تؤدي خدمة حقيقية للأميركيين من أصحاب الدخل المحدود، وهذه الرسالة الاجتماعية أعطت معنى أوسع للأهداف التشغيلية في هذه المؤسسة، فتجد الطباخين ومن يلبون الطلبات في ماك دونالد يأخذون بأهداف عليا في عملهم تساعد على تقبل نظام الرقابة النوعية المتشدد الذي يمارس في هذه المؤسسة ، فالمعايير المتشددة في الرقابة قد يتم تقبلها بصدر رحب عندما ينظر إليها في إطار الرغبة «في مساعدة المجتمع» . وقد عبر أحد المديرين عن ذلك بقوله «كلما انخفض مستوى العاملين في الهرم التنظيمي للمؤسسة كلما ازدادت الصعوبة في تمسك أفراد العاملين في هذا المستوى بأهداف العمل في هذه المؤسسة ، وعليه فإن

الأهداف الاجتماعية والإنسانية تعتبر أهدافاً ملموسة أكثر بالنسبة لعمال غسل الصحون أو الفراشين مقارنة بهدف الحصول على حصة أكبر من أرباح السوق».^{٢٤} وعند الاقتراب من نهاية أية مرحلة استراتيجية، فإن القيم والمعاني التي كانت تأخذ بها الشركة في الماضي قد تصبح معوقات لمستقبل العمل في المؤسسة، والحقيقة أن هذه القوة الخفية تمكنت في بعض الأحيان من إفشال المديرين الذين حاولوا التغيير. وقد دلت بعض الحالات الدراسية لبعض الموظفين، الذين امتد التحاقهم بالشركة لفترات مرت بها شركاتهم من حقبة تاريخية إلى أخرى، على أن هؤلاء الموظفين كانوا يخفقون في التأقلم مع مستجدات الحقب الجديدة بما تأتي به من تطورات وتغييرات، فالقيم والمعاني التنظيمية قد تكون متأصلة وراسخة في أعماق الموظفين، وتشكل الأساس الذي ينطلق منه العاملون في تفكيرهم ومشاعرهم وتعتبر بالغة الأهمية لتعزيز معتقداتهم حول وظائفهم وأنفسهم، لدرجة أنه عندما تهتز هذه المعاني فإن ردة الفعل للوهلة الأولى ستكون على شكل مقاومة لكل تغيير ولكن في حال فرض هذا التغيير يصاب العاملون بمشاعر خيبة الأمل والخسارة الكبيرة.

ومن الأمثلة على ذلك التحول الذي طرأ مؤخراً في أهداف شركة آي تي وتي (T and A) فقد تأسست هذه الشركة بهدف تقديم خدمة هاتفية موثوقة ورخيصة للمجتمع الأمريكي. فالهدف السامي الذي كان يلتف حوله جميع المديرين والعاملين وحتى المساهمين كان يتمثل في «الرسالة الاجتماعية» لهذه الشركة وهي تقديم نظام هاتفي جيد ومنخفض التكاليف لأميركا، وقد كانت شركتنا مختبرات بيل (Bell Labs) وويسترن الكتريك تقدر لشركة الهاتف والتلغراف الأمريكية هذه (ATandT) شعورها بالفخر والاعتزاز باعتبارها «أفضل شركة للهاتف في العالم». ولكن في أوائل العقد السابع من هذا القرن ترك التنافس في حقل معالجة البيانات وصناعة الحاسبات الآلية وتطبيقاتها، أثره الواضح على هذه الشركة. وقد أصبح واضحاً أن حقل الحاسب والاتصالات السلكية واللاسلكية حقلان متداخلان لاغنى لأحدهما عن الآخر.

ونتيجة لذلك أصبحت هذه الشركة تواجه المنافسة من مختلف قطاعات صناعة الحاسبات الآلية، وبهذا فقد كان لابد لهذه الشركة أن توسع من اهتماماتها وأن تغير استراتيجيتها في العمل بحيث تتجه إلى تلبية طلبات السوق لتتمكن من مواجهة هذه المنافسة، وعليه فقد استدعى هذا التوسع حصول تحول في هدفها الأساسي السامي لتصبح شركة «مسوقة ومخترة في حقل الاتصالات السلكية واللاسلكية». وفي معرض منافستها مع المؤسسات العاملة في هذا الميدان من أمثال شركة آي بي إم وجدت شركة الهاتف والتلغراف الأميركية نفسها ملزمة بتصميم منتجاتها وفقاً لاحتياجات العملاء في السوق والاستجابة بمزيد من السرعة لاحتياجات السوق المتغيرة، وباختصار، كان عليها أن تدخل تغييرات هامة على جميع مقومات العمل في هذه الشركة وعلى أهدافها كاملة.

وقد لاحظ اثنان من كبار المديرين التنفيذيين في الشركة وقوع هذه التغييرات فأخذوا في التحرك للعمل على تغيير اتجاه الشركة وسياساتها، ولم يكتسب هذان الشخصان سمعة طيبة في تاريخ «القيادة العظيمة» لهذه الشركة. فقد حاولا إعادة موازنة استراتيجية العمل في هذه الشركة، ولكن جميع نظم العمل فيها كانت متجهة نحو ممارسة الرقابة المحكمة على التكاليف، ومراعاة عنصر الجودة في تشغيل الأجهزة وخلوها من الأعطال والأخطاء التشغيلية وغيرها من الأمور المعهودة في أية شركة للخدمات الهاتفية، كما أنهما واجها تجربة التعامل مع الموظفين في المستويات المتوسطة أو العليا من التنظيم ممن ارتقوا بمناصبهم عبر المرور بتجربة العمل في خدمات السنترال والصيانة لأعمال وخدمات الهاتف، ونظراً لخلفية هؤلاء الإداريين في الهندسة والحاسبة، فقد كانت تنقصهم القدرة على ممارسة أعمال التسويق وأساليب البيع. وباختصار فقد كانت هناك عقبات كبيرة أمام التغيير الذي لابد لهذه الشركة أن تسلكه، وربما يساعدنا هذا على تفهم السبب الذي حمل رئيس مجلس الإدارة الحالي هذه الشركة على الاعتقاد بأن التحول في الاتجاه التسويقي الحقيقي يستغرق عشرين عاماً في هذه الشركة.

والفترات الانتقالية عبارة عن حقبة من الزمن التي يتم خلالها التخلي ببطء وألم عن القيم والمعاني السامية التقليدية القديمة وما يرافقها من أنماط السلوك المعتادة، وعليه فإن القيادات الإدارية التي يمكنها التنبؤ بالمخاطر التي يحجبها المستقبل في الأحوال التي تبدو فيها الأمور على ما يرام، ولا يستكمل الاستعداد لتقبل القيم والأوضاع الجديدة إلا بعد مرور تلك الحقبة الانتقالية بما يرافقها من مشاعر الألم لهذه المتغيرات. وعليه، فإن الحقب التاريخية للأحداث الاستراتيجية لا بد أن تفرض نفسها وتلقي بظلالها على المنظمات وعلى قيادات تلك المنظمات.

وهناك العديد من القصص التي تروى عن المديرين التنفيذيين الذين تولوا مناصبهم لإدارة شركات عليلة وتمكنوا من إعادة الحياة إليها فحققوا بذلك قدراً أكبر من النجاح والتقدير لهذه الجهود، ولكن المهم في مثل هذه الحالة هو كون المؤسسة في حالة سيئة «ومعتلة»، فعندما يكون معروفاً عن مؤسسة ما أنها تمر بظروف صعبة للغاية، كما كانت الحال بالنسبة لشركة ميموركس (Memorex) عام ١٩٧١م، يكون التغيير أمراً واضحاً وملحاً ويكون الموظفون مهينين لتغيير معتقداتهم وأساليبهم السابقة في أداء العمل، وعندما كانت هذه الشركة على حافة الإفلاس، فإن أهدافها الراسخة السابقة لتحقيق «النمو السريع» والتعامل بأسلوب «المستثمر الحر» أصابها شيء من الشعور بالخزي والعار،^{٢٦} وبالتالي، فقد كانت الفرصة مهيأة أمام بوب ويلسون (Bob Wilson) للتحرك بقوة لأن المنظمة كانت على استعداد لتقبل كافة التغييرات التي كان يزمع إدخالها على إدارة وأهداف هذه المنظمة، والسبب في ذلك هو أن الشركة قد ودعت القيم التي كانت تأخذ بها في الماضي إلى غير رجعة، فقد ترك العمل العديد من المديرين «المستثمرين» الذين كانوا يديرون الأمر في الحقبة الماضية، كما أن مشاعر عدم الرضى عن مجريات الأحداث والتخوف من التطورات التي قد تستجد في المستقبل كانت قوية للغاية، وبذلك فقد كان ويلسون في موقف يمكنه من إعادة البناء بعد الذي حل بهذه الشركة من دمار وتخريب، وعلى العكس مما كانت عليه الحال في

شركة الهاتف والتلغراف الأميركية، حيث كان ينبغي لقيادات الشركة أن تمزق بعض الشعارات التي مازالت قائمة وذلك قبل أن تتضح المشكلات وتظهر على السطح لتتحقق من خطورتها كافة الجهات المعنية فتقبل بهذا ما يقترح هؤلاء إدخاله من تغييرات على استراتيجية العمل المقبل في الشركة.

فالأهداف السامية تترك أثرها على الأمم بنفس القدر الذي تؤثر فيه على الشركات، ومن غير هذه الأهداف التي يلتف حولها أبناء الأمة تعمل كل مجموعة من الجماهير على خدمة مصالحها الخاصة بمعزل عن مصالح بقية الجماهير، كذلك يسعى كل مواطن لحماية مصالحه على حساب مصالح بقية المواطنين، و يبدو أن الولايات المتحدة تعاني من هذه الظاهرة في هذه الحقبة من تاريخها، فقد تقلب على البلاد عدد من الرؤساء الذين كان كل واحد منهم يلاقي النقد على نطاق واسع في فترة ولايته وتنخفض شعبيته، و يلاقي صعوبات جمة في تحقيق الإجماع في الرأي حول الأهداف المشتركة التي ينبغي أن يسعى الأميركيون لتحقيقها والأولويات التي ينبغي تحديدها في إطار هذه الأهداف، وفي اعتقادنا أن هذه الصعوبات لا تكمن في نوعية القيادة وإنما تعود في صميمها إلى مقاومة الأمة للتغير نحو الأخذ بقيم جديدة بدلا من القيم التقليدية القديمة التي لا بد لها أن تودعها وإلى الأبد، وربما أن رئيساً جديداً سيمكنه التعبير عن إرادة التغيير هذه بشكل مؤثر يحمل الأمة على تعديل أهدافها ومثلها السامية للبدء في مرحلة مقبلة من التعامل مع واقع يتقبل مستجدات المستقبل.

إساءة استخدام الأهداف المشتركة

والآن وبعد أن تأكدت لنا أهمية الأهداف المشتركة أو المثل العليا في تحفيز الموظفين وابقاء المنظمة على قيد الحياة مع مرور الزمن، يجب أن نلاحظ أن التشدد باستخدام جميع المتغيرات السبعة التي سبقت الإشارة إليها يقود إلى نتائج مأساوية

حقاً، فمثل هذا التمسك المطلق بالمبادئ إنما يذكرنا بعهد هتلر وبالانتحارات الجماعية التي وقعت في جويانا، والواقع أن الفكر الفاشي قد يتبادر إلى اذهاننا للتعبير عن عدم ارتياحنا للمشاريع التي تنجح في تحقيق الالتزام الشديد، وبالتالي فإن تخوفنا من حالات التعصب المطلق ليس من قبيل جنون الشك والارتياب، وقد رأينا قدراً كافياً من حالات التعصب هذه في تاريخ الغرب مما يجعلنا نتوخى جانب الحذر، فليس هنالك سبب يجعلنا نطمئن ونشعر بأننا بآمن من هذه الأمراض أو حالات الجنون أو المسيطر على القادة أو النظم الاجتماعية في أي مستوى من مستويات العمل في مشاريع الأعمال، وبالرغم من ذلك، فلا بد لنا من القول بأن تعزيز تفهمنا للطريقة التي ينبغي معها للمديرين التنفيذيين التعامل مع الأهداف السامية، لا يضمن لنا بالضرورة الحصول على نتائج حميدة، والحقيقة أنه مع استمرار التوسع في السلطة والمسؤوليات التي يتحملها رجال الأعمال، فمن المناسب أن يخضع هؤلاء إلى القيود والتفحص لإيمان النظر، وذلك في إطار ما تمليه علينا أحكام الدستور من حيث التعامل مع قيادات الأمة. وإذا كان رجال الأعمال هؤلاء يتحلون بالحكمة وبعد النظر فإنه لا ينبغي لهم الشكوى أو التبرم مما يفرض عليهم من قيود، لأن التاريخ قد أثبت جدوى هذه القيود على المدى البعيد برغم أنها قد تبدو مزعجة معظم الوقت.

الفصل الثامن

خاتمة

تقبل العديد من المديرين الأميركيين ببطء وعلى مضض، حقيقة أن جزءاً من المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها الولايات المتحدة يعود إلى سوء الإدارة، فمنذ الحرب العالمية الثانية، كانت الولايات المتحدة تتمتع بسمعة طيبة لما تتحلى به البلاد والمؤسسات من خبرات إدارية، وفي أواخر العقد السادس من هذا القرن، كتب الصحفي الفرنسي المعروف جان - جاك سيرفان - شريبير أن أوروبا مهددة بأن تصبح تابعة وخاضعة للتنفيذ الاقتصادي الأميركي، وكان يرى هذا الخطر ماثلاً في الشركات الأميركية المتعددة الجنسيات والمتعددة النشاطات التي تركز في ممارساتها ليس فقط على القوة الاقتصادية والتفوق التقني، ولكن أيضاً على ما تتحلى به هذه الشركات من مهارات إدارية متميزة، ولم يكن ذلك الرأي حصراً على الأوروبيين، فقد لاحظ أحد المراقبين هذا الوضع بقوله «وقد كان اليابانيون أيضاً يأتون بشكل منتظم إلى الولايات المتحدة الأميركية للالتحاق بمدارس وكليات إدارة الأعمال فيها وزيارة المصانع الأميركية، لدرجة أنهم كانوا يتندرون على هذا الإقبال الشديد على تعلم الإدارة الأميركية بقولهم أن درجة بكالوريوس آداب (B.A.) إنما تعني في الواقع «الذهاب إلى أميركا» (Been in America)^١ وعليه فإن قدراتنا في «الإدارة» كان ينظر إليها على أنها واحدة من أكثر المزايا التنافسية التي نتمتع بها في كافة أنحاء العالم.^٢

ولكن أثناء العقد السابع من هذا القرن بدأت سمعتنا الطيبة في الخارج تنول إلى ضعف برغم أننا بقينا راضين عن أنفسنا في هذا الميدان، فلم يكن المدبرون الأميركيون

مضطربين بعد للنظر في وجوب أدائهم للعمل بطرق مختلفة عما اعتادوه من قبل . ومع الانخفاض في موقفنا التنافسي ومع انحدار مستوى الإنتاجية في بلادنا، بدأنا نشعر بالقلق، ولكننا لوهلة من الزمن أخذنا نلقي باللائمة على الجميع فيما عدا أنفسنا . وبالطبع، فإن التشريعات الحكومية، وتكاليف حماية البيئة، وقوانين الضرائب، ونقابات العمال، وتكاليف الطاقة، وعدداً آخر من الأمور قد ساعدت بالفعل على الوصول إلى الحال الذي نحن فيه، ولكننا لم نستطع أن نواجه حقيقة كوننا جزءاً من هذه المشكلة إلا في فترة متأخرة، وهناك إجماع في الرأي، سواء في الولايات المتحدة أو في الخارج، بأن الممارسات الإدارية التي خدمت الولايات المتحدة جيداً في الماضي والتي لاقت الإعجاب على نطاق عالمي، لم تعد تنفعنا في الوقت الحاضر،^٣ وقد علق السيد ريجينالد هـ. جونز (Reginald H. Jones) رئيس مجلس إدارة شركة جنرال إلكتريك، على هذا الوضع بقوله : «إن هذا الاتهام له ما يبرره في كثير من الأحوال . وينبغي أن تؤخذ هذه المسألة بمنتهى الجدية» .^٤

وقد أخذت الصحافة بوجه عام في تفهم هذه الحقيقة والتعرض لحالات الفشل الإداري، وذلك من خلال إبراز الأعراض بدلاً من التحدث عن الأسباب، وعند الخوض فعلاً في جذور هذه المسألة، أخذت الصحافة تبالغ في وصف أخطاء «الإدارة التي تتصف بالحماسة وعدم الكفاءة»، الأمر الذي لم يساعد سوى على تشجيع المديرين الأكثر نجاحاً في استقصاء الوضع في الأعماق للتمكن من رد ما يوجه إليهم من اتهامات، وبالتالي، تجنب مواجهة الموقف والاعتراف بأخطائهم بكل شجاعة وموضوعية . وبالنسبة لمعظم الناس، تعتبر القراءة والاطلاع على حالات التدهور أو التصفية التامة لبعض المؤسسات لها نفس الفائدة، وتنطوي على نفس الموعظة التي يكتسبها المرء من إمعان النظر في ضحايا حادث من الحوادث .

ويذكر بيتر دروكر (Peter Druker) فيما كتب عن الإدارة بأنها ليست مجرد فرع من فروع المعرفة وإنما هي «ثقافة» قائمة بذاتها بما فيها من قيم، ومعتقدات، ووسائل،

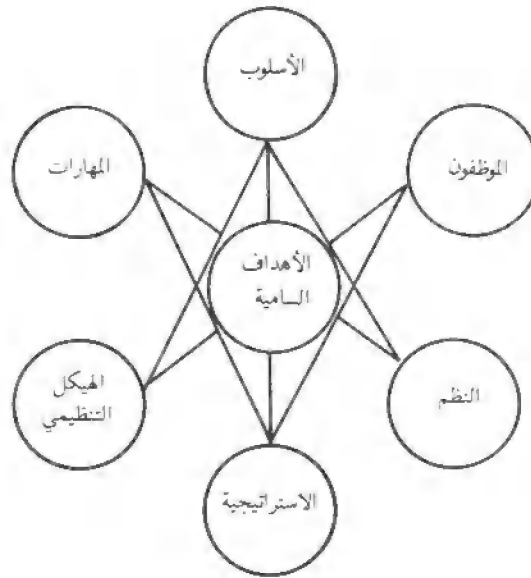
وحتى لغتها الخاصة بها. ° وقد تعرفنا في هذا الكتاب على هذه الثقافة الفرعية (للإدارة الاميركية) وموقعها في إطار الثقافة الشاملة للأمة، وتبين لنا أن كلتا الثقافتين، الأصل والفرع، تحملان في ثناياهما الأسباب الجذرية لما ألم بالادارة لدينا من ضعف وانحدار في الآونة الأخيرة. وقد لوحظ أن ثمة شيئا من التمسك غير المجدي ببعض وسائل التحايل على هذا الوضع أو محاولة الخروج بحلول سريعة للمشكلات كلما نشعر بوطأتها، والواقع أن مثل هذا الاتجاه قد تسبب لنا في كثير من الأذى. «فعدوئنا» ليس من الألمان أو اليابانيين، وإنما يكمن في جوانب القصور التي تعاني منها ثقافتنا الإدارية، والمشكلة ليست بالمشكلة السهلة كما أن حلها ليس بالسهل أيضاً، فمحاولة تقديم الحلول الجزئية غير المنسقة لعناصر المشكلة لا يمكن أن يقدم حلاً شاملاً وناجعاً. فدوائر الرقابة النوعية، والنظرية ص «٧» بأشكالها الجديدة، وأساليب تشكيل فرق العمل، وبرامج التدريب في التطوير التنظيمي، وغيرها الكثير، لاشك أن لكل منها فوائده، ولكن ما لم تنخرط هذه الجهود معاً في بوتقة واحدة وتطبق في آن واحد وعلى مر الزمن، فإنه سوف لا يكتب لها القدرة على البقاء والاستمرار كما أنها سوف لا تحقق إلاّ نتائج محدودة وقليلة، وهنا لابد من التعرض لثلاثة من الموضوعات الرئيسية بشيء من الإيجاز.

النظام وكيفية تطبيقه

يتوفر لدى المديرين التنفيذيين عدد محدود فقط من «وسائل التأثير» القادرة على التأثير في المنظمات الكبيرة المعقدة، وقد بحثنا في سبعة من هذه الفعاليات وهي - الأهداف السامية، والاستراتيجية، والهيكل التنظيمي، والنظم، والمهارات، وأسلوب العمل، والموظفين، وهذه العبارات إذا نظر لكل منها منفردة قد لا تبعث على الدهشة. على أننا نأمل، على أية حال، أن يجد المديرون التنفيذيون أن تركيزنا ومعالجتنا لتلك العوامل والفعاليات وخاصة تلك العوامل غير الاستراتيجية والهيكل التنظيمي -

وطريقتنا في تكامل هذه العوامل السبعة ضمن إطار واحد، ينطوي على بعض الأبعاد الجديدة.

وقد تكون هناك متغيرات أكثر أو أقل من هذه المتغيرات السبعة، ونحن نعتقد في أن هذه المتغيرات السبعة التي اخترناها تعتبر ذات أهمية حاسمة، وادراج المزيد من هذه العوامل قد يصعب استيعابه والإلمام به بشكل منتظم، أما الاكتفاء بعدد أقل من هذه العوامل قد يؤدي إلى اغفال بعض الأمور الأساسية في تكوين هذا النظام، الذي يبدو أشبه «بالجزء» الإداري كما هو موضح في الشكل أدناه:



وليس هدفنا من هذا هو التقدم «بنموذج» جديد، كما أننا لا نسعى للدعوة لمثل هذا النموذج في الأوساط الأكاديمية، وإنما نريد من هذا مساعدة المديرين التنفيذيين على تطوير طريقة أكثر فعالية للتعرف على مدى التعقيدات التي تكتنف المنظمات التي يعملون فيها، ومساعدتهم على التعامل مع هذه التعقيدات.

وان كل واحدة من هذه العوامل أو «الفعاليات» التي يستخدمها المدير التنفيذي، حتى لو استخدم عدداً ضئيلاً منها، تعتبر هامة بحد ذاتها، ولكن النقطة الأساسية هي أن التلاؤم فيما بين كل واحد من هذه العوامل وفيما بينها مجتمعة يجب أن يكون تلاؤماً جيداً لضمان استمرار فعاليتها على المدى البعيد. وقد لاحظنا في شركة آي تي أن هارولد جنين تمكن من الحصول على أفضل النتائج على مستوى قاعدة الهرم التنظيمي لهذه الشركة، ولفترة طويلة من الزمن استمرت طوال تواجده على رأس العمل في تلك الشركة، وذلك بفعل التلاؤم غير العادي الذي أوجده بين مختلف عناصر أو متغيرات النظام، وكان ذلك كله بفعل ما يتحلى به من مهارات متميزة، وفي الشركة المتحدة للطيران (United) وجدنا السيد ايد كارلسون يركز على عدد إضافي من هذه الفعاليات ويحقق قدراً جيداً من التلاؤم بين هذه الفعاليات، ولكن كارلسون لم يتمكن من إضفاء الصفة المؤسسية لإكساب نهجه هذا قابلية البقاء والاستمرار من بعده، فكان في ذلك أشبه بالسيد جنين، حيث انحدر المستوى الإداري في هاتين الشركتين بمجرد تركهما العمل. أما في ماتسوشيتا فقد لاحظنا كيف ان هذه العناصر قد تكاملت وترسخت مع مرور الزمن بحيث اتخذت الاستعدادات اللازمة لمن يخلف السيد ماتسوشيتا لضمان استمرار النظام وفعاليته حتى بعد زوال من وضع هذا النظام. وهذا أدى بدوره إلى تحقيق أفضل النتائج على المستوى القريب والبعيد، ففي ماتسوشيتا كانت الثقافة المؤسسية على مستوى رفيع من التقدم في استخدامها لكل واحدة من الفعاليات، أو متغيرات النظام وفي تنظيمها لهذه العناصر وإيجاد التلاؤم فيما بينها، وهذا إنجاز تم تحقيقه بالكامل من خلال الجهود التي بذلت عبر ستة من العقود، وبهذا فقد رأينا في ماتسوشيتا مؤسسة عظيمة.

وإذا نظرنا إلى هذه المنظمات من خلال هذا الإطار أو نموذج النظام الذي وضعناه فإن ذلك من شأنه أن يبعث في نفوسنا مشاعر الوضاعة والحزني وربما الخوف، فالتشابك الشاسع لأعمال وأجهزة بعض المؤسسات الكبرى من أمثال ماتسوشيتا أو آي تي أو

المتحدة للطيران يترك في نفوسنا أثراً أشبه بالأثر الذي تخلفه المجرات السماوية عندما نمنع النظر فيها لفترة طويلة، أو أنه بإمكاننا مقارنة تركيب هذه المؤسسات بالجسد البشري، ولكننا نلاحظ أن العديد من المديرين يعتقدون في أن كل ما يحتاج إليه المرء هو مجرد واحد أو اثنين من الأجزاء أو المركبات فيكون ذلك كافياً لتحسن النظام بشكل عام، و يكفي المرء أن يقرأ أي عدد من مجلات فورتشن (Fortune) أو بيزنس ويك (Business Week) أو وول ستريت جبرنال (Wall Street Journal) ليجد اخباراً عن بعض المديرين التنفيذيين الذين يتخذون مثل هذه الإجراءات الجزئية كخفض النفقات في بعض الجوانب، أو تسريح الموظفين في قسم آخر أو الحصول على المزيد من الموظفين في مجال آخر وغير ذلك من التصرفات الأشبه بتصرفات الجراح المأجور المبتذل. وقد لا يصادف المرء في اليابان مثل هذه التصرفات التي لا تلاقي الترحاب والقبول في تلك البلاد، ومما لا شك فيه أن ثمة أوقات يحتاج معها الجسد الإداري إلى جراحة عميقة وسريعة، ولكن مثل هذه العمليات تعتبر نادرة الوجود في الشركات الجيدة الإدارة، على أن تكرر مثل هذه العمليات في الولايات المتحدة يعتبر واحداً من الأعراض للعلل التي تعاني منها الإدارة في هذه البلاد.

وعليه فإن التركيز على واحد أو اثنين من متغيرات التنظيم لا يعتبر كافياً. وحتى في الأحوال التي يصبح فيها المدير على وعي تام بالحاجة للعمل على تلاؤم هذين العاملين مع بقية المتغيرات السبعة خاصة عقب حصول تغير حاسم في واحد أو اثنين من هذه المتغيرات (ولنفترض أنهما الاستراتيجية والهيكل التنظيمي)، فمن المؤكد أن ذلك يستدعي بذل الجهود التي تستغرق بعض الوقت لتحقيق التكامل المنشود بين هذه العناصر، ويلاحظ أن العديد من المديرين التنفيذيين لا تتوفر لديهم الرغبة في التعامل مع بعض هذه العناصر أو أنهم من النوع الذي نفذ صبره من التعامل معها لدرجة لم يعودوا معها قادرين على مواصلة الجهد، وبذلك تجدهم يركزون على العناصر التي يسهل تغييرها عن طريق الأوامر والمراسيم، وبشكل خاص فيما يتعلق بالاستراتيجية

والهيكل التنظيمي والنظم ، كذلك فإن عمليات إعادة التنظيم التى تحصل على فترات دورية والتى تؤدى إلى «اضطراب الأمور» ليست من الأمور غير المعهودة فى أوساط المديرين التنفيذيين الذين يجدون أنفسهم غير قادرين على التعامل مع كافة العوامل والفعاليات المتاحة لهم ، أو الذين قد تكون فترة ولايتهم فى الوظيفة غير طويلة ، أو قد لا تتوفر لديهم الإرادة الكافية أو القدرة على الاحتمال لمواصلة هذه الجهود لفترات طويلة من الزمن ، وبالتالي ، فيلاحظ أن محاولة إتمام هيكل تنظيمي جديد على المنظمة يعتبر أكثر المحاولات المقبولة التى يلجأ إليها المدبرون الأميريون الذين يعوزهم الصقل الإداري ، وفى الآونة الأخيرة بدأت هذه الطرق تدعم من خلال فرض نظم الرقابة والقياس التى تتناقض مع أهداف تحقيق النتائج على المدى البعيد ، وربما يرى هؤلاء أن أفضل السبل المتيسرة أمامهم هي إدخال التعديلات المتكررة فى الاستراتيجية والهيكل التنظيمي والنظم والتى تأخذ فى التزايد نظراً لأن النتائج التى تتحقق كل مرة تكون أسوأ مما تحقق من قبل ، فإذا كان الاهتمام بعناصر النظام الأخرى يتم على فترات متقطعة وبأسلوب أشبه بالولع الذى يستحوذ على شعور المرء لفترة وجيزة ، أو إذا كانت هذه العوامل عرضة للتغير والإلغاء عند ظهور أول إشارة لحصول انخفاض فى الأرباح ، فإن الفرص والحالة هذه تكون مهيأة لتتول بهذه الشركة إلى المتاعب والصعوبات التقليدية التى تواجهها فى العادة المؤسسات الأميرية على وجه العموم .

الفكر الياباني

والموضوع الرئيسي الثاني في هذا الكتاب هو زيادة وتطوير فهمنا لأنفسنا من خلال مقارنة أوضاعنا بالأوضاع السائدة في اليابان، ونحن بهذا لانشجع تطبيق الطرق والأساليب اليابانية بحذافيرها تطبيقاً مباشراً، ولا حتى اعتماد فلسفتهم وثقافتهم الإدارية، فالطرق والأساليب الإدارية اليابانية إذا حاولنا تقسيمها إلى جزئياتها وتطبيقها في بلادنا فإنها ستذبل وتفقد جذوتها بفعل عوامل المناخ المختلفة في بلادنا عن اليابان، كذلك لا يمكننا تبني فلسفة اليابانيين برمتها حتى لو كنا نريد ذلك فعلاً. وإنما نريد التعرف على اليابانيين باعتبارهم مرآة من نوع خاص تسمح لنا بأن نشاهد صورتنا بطريقة جديدة مما قد يمهّد الطريق أمامنا نحو التوصل إلى اتجاهات جديدة للتغيير المدرّوس والواعي.

فقد تبين لنا من خلال هذه النافذة على الفكر الإداري الياباني أننا متشابهون فيما يتعلق بالعناصر المادية الملموسة للتنظيم وهي الاستراتيجية والهيكل التنظيمي والنظم. أما الفوارق الرئيسية بيننا وبينهم فتتمثل في العناصر غير المادية وهي - المهارات، وأسلوب العمل، والتوظيف، والأهداف المشتركة أو المثل العليا التي تتخذها المؤسسات شعاراً لها في عملها، وتبين لنا أن الثقافة اليابانية تمتاز عن الثقافة الأميركية في هذه العناصر نظراً لنهجها في معالجة المسائل المتصلة بالمواقف الغامضة التي يشوبها حالة من عدم اليقين وعدم الكمال وتقبل هذه المواقف علاوة على العمل المشترك باعتبارها أفضل أنماط العلاقات القائمة بين مختلف مستويات العاملين في المنظمة، وقد رأينا كيف أن لغتهم وطرق التخاطب فيما بينهم وخاصة عدم لجوئهم إلى الأسلوب المباشر في التعبير، قد مكنتهم من تطوير مستوى رفيع من المهارة التي يندر أن نصل إليها أو نتقبلها في إطار ثقافتنا، كذلك فإن حرصهم على مواردهم البشرية منذ مرحلة التوظيف وحتى التقاعد كشفت لنا النقاب عن مدى إهمالنا وعدم مبالاة تجاه الموارد البشرية في بلادنا شأنها في ذلك شأن الكثير من الموارد المهمة الأخرى، وتعرفنا كيف

أن العلاقة بين الرئيس والمرءوس في اليابان تشجع على إقامة قدر رفيع من التعاون الفعال الذي قد نحسدهم عليه ، وكيف يلجئون إلى أسلوب الإجماع في تنفيذ القرارات بسهولة ويسر وهذا أمر قد يفوتنا أحياناً ، وباختصار تبين لنا أنه بمقارنتنا باليابانيين أننا مازلنا متأخرين في نظرتنا إلى الانسان وموقعه في المنظمة ، وأن حضارتنا تقيدنا بشدة في هذا المجال .^٦

وهذه النظرة الطويلة الفاحصة في المرأة اليابانية قد أصابتنا في الواقع بصدمة شديدة من الارتباك وخيبة الأمل ، فصورتنا التي نراها في المرأة اليابانية لا تبعث في نفوسنا مشاعر الفرح والسعادة وإنما توضح لنا على الأقل قدراً كبيراً من جوانب المشكلة التي نعاني منها ، على أن هناك العديد من القوى المؤثرة التي تعمل عملها في ثقافتنا للسعي إلى تعديل الجوانب غير السليمة من مجموعة الوصايا والشعارات الثقافية التي كنا نتمسك بها في الماضي القريب ، والواقع أن الجهد اللازم لتعديل ثقافتنا الإدارية تعديلاً جذرياً ، والوقت الذي يستغرقه ذلك ، والحكمة التي ينبغي ممارستها في تطبيق هذه التعديلات ، من الأمور الصعبة للغاية ، ولكنه عرف عنا رغم ذلك أننا قادرون على التحرك السريع والفعال عند الحاجة لذلك وخاصة عندما يكون الخطر المحدق بنا كبيراً.

وهذه الصدمة ما هي الا مرحلة البداية بالنسبة لنا ، ومن خلال تعرفنا على أنفسنا وأوضاعنا عبر المرأة اليابانية ، فقد قدم لنا اليابانيون في الواقع خدمة جليلة بنفس القدر الذي يساعدنا فيه السفر للخارج لأول مرة على التعرف على المكان الذي جئنا منه . فمعرفتنا بحقيقة أنفسنا لا يكون مبعث ارتياح بالنسبة لليابانيين ، فنحن نتمتع بتاريخ طويل من القدرة على معالجة ما يواجهنا من مشكلات بطريقة عملية وفعالة بمجرد التعرف على هذه المشكلات . ونحن لسنا قادرين على مواجهة التحدي الياباني في مجالات الإدارة ، وإنما في الواقع يلاحظ أن بعضاً من مؤسساتنا قد تمكنت بالفعل من مواجهة هذا التحدي .

الطريقة الأميركية

إنه مما يبعث على الدهشة بالنسبة للبعض أن معظم الحلول العملية لما نواجهه من مشكلات لا نستمدّها من اليابان وإنما هي كامنة هنا في بلادنا ، فالشركات الإثني عشر التي عرفت بأدائها المتميز من بين الشركات التي وردت الإشارة إليها في دراستنا هذه كان نصفها من بين الشركات الأميركية ، والعامل الأساسي في نجاح هذه الشركات لم يكن يعود إلى المجتمع أو الثقافة وإنما كان يعود في المقام الأول إلى الإدارة ، وكانت كل من الشركة المتحدة للطيران وشركة آي بي إم من بين هذه الشركات ، ومن المعروف أن كليهما قد أحرز تفوقاً في أدائه على نظيراته من الشركات اليابانية .

وعندما نمنع النظر في الشركات الأميركية التي استطاعت المحافظة على حيويتها لعشرات السنين من أمثال شركات آي بي إم و بوينغ و بروتور وغامبل ، ودلتنا للخطوط الجوية ، و ثري ام ، وهبوليت - باكارد وغيرها ، نلاحظ العديد من جوانب التشابه فيما بينها من ناحية وفيما بينها وبين الشركات اليابانية المتفوقة من أمثال ماتسوشيتا من ناحية ثانية ، فنلاحظ والحالة هذه أنها تستفيد من كل واحدة من عوامل التنظيم فيها مع الملاءمة بين هذه العناصر مجتمعة وبشكل جيد . فشركة آي بي إم مثلاً نجدها تولي نفس القدر من الاهتمام باختيارها لموظفيها وتدريبهم وتعليمهم تقاليد العمل بالشركة وتلقينهم الأهداف السامية والمثل العليا لهذه الشركة بنفس القدر الذي توليه شركة ماتسوشيتا لهذه الأمور .

وقد نتج عن هذا تطور الموظفين الذين أصبحوا يتمتعون بدرجة عالية من المفاهيم المشتركة والمعتقدات الراسخة حول الشركة التي ينتسبون إليها ، وحول الأولويات التي تأخذ بها هذه الشركة ، وما هو متوقع منهم فعله وما مدى أهميتهم وقيمتهم بالنسبة لمشاريع الأعمال في هذه الشركة .

ومن الملاحظ أن جميع الشركات الأميركية تتمتع بمستوى متقدم من التمسك بالأهداف و يتوفر لديها مستوى متقدم أيضاً من الهياكل التنظيمية والنظم . ولكنه على عكس المؤسسات الأقل نجاحاً التي تعتمد أساساً على هذه العناصر، يلاحظ أن أفضل الشركات أيضاً تتمتع بمستوى متقدم من العناصر الأربعة الأخرى غير المادية . وبذلك فإن أفضل المؤسسات هي التي تربط أغراضها والطرق التي تحقق بواسطتها هذه الأغراض بقيم إنسانية علاوة على المقاييس الاقتصادية كالأرباح والكفاءة . وكما ذكرنا من قبل ، فإن هذا ربما يكون «السلاح السري» الأقل انتشاراً والذي تستخدمه الشركات الأميركية الرفيعة الأداء، وحتى عندما يكتب الصحفيون وأساتذة الجامعات عن هذه الشركات ، فإن ملاحظاتهم عنها تكون من خلال المفاهيم الثقافية والإدارية التقليدية في الولايات المتحدة، ويميلون إلى الافتراض بأن العناصر الإنسانية اللامادية لنجاح المنظمات ما هي سوى شيء تافه أشبه بالزبد، ولكن ذلك الزبد ينجىء تحت قوة المحيط الهادىء .

فتطوير مستويات رفيعة من التقدم في كل واحد من هذه العوامل السبعة ، وفيما بينها مجتمعة لا بد أن ينطوي على تكلفة على المدى القريب ، فشركة دلتا للخطوط الجوية دفعت ثمن التزاماتها أثناء أزمة حظر الزيت ، وذلك بتجنب اللجوء إلى تسريح العاملين وبامتصاص التكاليف . وما زالت دلتا لا تقدم وجبة الغداء المجانية مثلاً . وإيجاد التوازن بين جميع متطلبات العوامل السبعة هذه يستدعي توظيف المزيد من المهارات الإدارية وبذل المزيد من الجهود والتحلي بالحكمة . والمديرون التنفيذيون الذين يتحلون بكل هذه الخصال لا يتم تطويرهم بين ليلة وضحاها . ولا يتوفر في الزمن الحاضر علاج سريع لهذه المسألة . بل ينبغي لكل من المديرين التنفيذيين وغيرهم من رجال الإدارة العليا في أية شركة أن يلاحظوا بأن هذه الأمور تستغرق وقتاً طويلاً وعناءً وتحتاج إلى قوة الاحتمال والصبر والالتزام لتقوية جوانب الضعف عبر مسيرة التطوير للمؤسسة ، وعلاوة على ذلك فإنه ليست هناك خارطة أو خطوطاً عريضة واضحة المعالم

لتحقيق النجاح ، فعلى كل مؤسسة أن تطور لنفسها طريقها الخاصة لتطبيق كافة العناصر وتحقيق التلاؤم فيما بينها . والحلول «الميكانيكية والمبرجة التي لا تغير ما يقوم به المديرون من ممارسات ولا يمكنها أن تعدل من مواقفهم ، يحتمل أن يكون مصيرها الفشل ، وعليه فإن المهمة الحقيقية ليست التقليد الظاهري وإنما تحقيق التطور والارتقاء العضوي ، وكل شركة ، شأنها في ذلك شأن الإنسان الفرد ، لا بد وأن تتطور بطريقتها الخاصة .

Notes

15. Thomas Watson, Jr., "A Business and Its Beliefs," *McKinsey Foundation Lecture* (New York: McGraw-Hill, 1963).
16. Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation* (New York: Basic Books, 1977), pp. 15-16.
17. Eric von Hippel, "Users as Innovators," *Technology Review*, January 1978, pp. 31-39.
18. See, for example, John A. Prestbo, "At Procter and Gamble Success Is Largely Due to Heeding Customers," *Wall Street Journal*, April 29, 1980, p. 1.
19. Richard T. Pascale, "Personnel Practices and Employee Attitudes: A Study of Japanese and American Managed Firms in the United States," *Human Relations*, Vol. 31, No. 7 (1978), pp. 597-615.
20. *Ibid.*, p. 604.
21. *Ibid.*, p. 609.
22. John J. Leach of the University of Chicago was one of the first to investigate organizational history as a diagnostic tool in consulting. See John J. Leach, "The Organizational History," Thirty-Eighth Annual Academy of Management *Proceedings*, 1978.
23. The term "strategic era" was coined by Thomas J. Peters, consultant, McKinsey & Company. The notion that superordinate goals impede the shift from one strategic era to the next was first introduced by McKinsey director Lee Walton, Ventura, Calif., December 5, 1979.
24. Interview with middle management, McDonald's, San Jose, Calif., June 6, 1974.
25. This example is based upon R.H. Waterman, T.J. Peters, and J.R. Phillips, "Structure Is Not Organization," *Business Horizons*, No. 80302, June 1980, p. 23.
26. These comments on Memorex based on the trial transcript, *Memorex v. IBM*, C-73-2239-SC, U.S. District Court, Northern District of California, August 11, 1978.

Chapter 8

1. Steve Lohr, "Overhauling America's Business Management," *New York Times Sunday Magazine*, Sunday, January 9, 1981, pp. 14f.
2. *Ibid.*, p. 15.
3. *Ibid.*
4. *Ibid.*, p. 16.
5. *Ibid.*, p. 16; for original source see Peter F. Drucker, *Management*, Harper & Row, New York, 1972, pp. 17-21.
6. *Man-in-Organization, Essays of F. J. Roethlisberger*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1968.
7. We are greatly indebted to the research of Thomas J. Peters into the attributes of excellent companies, which expands considerably on the insights reported here. See Thomas J. Peters, "Putting Excellence Into Management," *Business Week*, July 21, 1980.

THE ART OF JAPANESE MANAGEMENT

29. Interviews with Carlson.
30. Interview with Richard Paget, President, Cressap, McCormick, and Paget, New York, October 30, 1974.
31. Interviews with senior UAL executives.
32. Ibid.
33. Ibid.
34. Watkins, op. cit., pp. 28f.; see also Rush, op. cit., pp. 72f.
35. Ibid.
36. Ibid.
37. Interviews with Carlson.
38. Interviews with senior UAL executives.
39. Ibid.
40. Rush, op. cit., p. 74.
41. Interviews with senior UAL executives.
42. Ibid.
43. Ibid.
44. Ibid.
45. Ibid.
46. Interview with UAL ground personnel, San Francisco, February 19, 1975.
47. Peters, op. cit.

Chapter 7

1. There is a substantial literature on organizational values (superordinate goals). See Henry Mintzberg, *The Nature of Managerial Work* (New York: Harper & Row, 1973), p. 73; Michel Crozier, *The Bureaucratic Phenomenon* (Chicago: University of Chicago Press, 1964), pp. 180f.; Thomas J. Peters, "The Case for Getting Things Done," unpublished paper, May 5, 1976, pp. 16-21; Phillip Selznik, *TVA and the Grass Roots* (Berkeley: University of California Press, 1949).
2. This imagery was proposed by Alan Kennedy, partner, McKinsey & Company, Evian, France, March 20, 1980.
3. Ibid.
4. Janet Guyon, "Family Feeling at Delta Creates Loyal Workers, Enmity of Unions," *Wall Street Journal*, Monday, July 17, 1980, p. 13.
5. Ibid., p. 13.
6. Ibid., p. 13.
7. Ibid., p. 13.
8. Gil Burck, "International Business Machines," *Fortune*, January 1940, pp. 36-40.
9. Ibid., p. 43.
10. Ibid., p. 43.
11. Ibid., p. 43.
12. Ibid., p. 40.
13. Ibid., pp. 40, 43.
14. "IBM's Basic Beliefs," *IBM Orientation Booklet*, undated, p. 11.

Notes

- (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1938), pp. 161-84, 225; Leonard Sayles, *Managerial Behavior* (New York: McGraw-Hill, 1964), p. 215; McGregor, op. cit., p. 140; Harry Levinson, *The Exceptional Executive* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1968), pp. 3, 45, 192; Harlan Cleveland, *The Future Executive* (New York: Harper & Row, 1972), p. 92; Henry Mintzberg, *The Nature of Managerial Work* (New York: Harper & Row, 1973), pp. 60f.; Herbert A. Simon, *Administrative Behavior*, 3rd ed. (New York: Macmillan, Free Press) p. 13; Rosabeth Kanter, *Men and Women of the Corporation* (New York: Basic Books, 1977), p. 167; H. Edward Rapp, "Good Managers Don't Make Policy Decisions," *Harvard Business Review*, September-October 1967.
7. Barnard, op. cit., pp. 161-84.
8. Comments by a senior executive of a *Fortune* 500 Company to A.G. Athos, July 26, 1975.
9. Studs Terkel, *Working* (New York: Random House, 1972).
10. UAL, Inc., Annual Report, February 1977, p. 1.
11. Loving Rush, Jr., "How a Hotelman Got the Red Out of United Airlines," *Fortune*, March 1972, p. 72. See also Edward E. Carlson, "Visible Management at United Airlines," *Harvard Business Review*, July-August 1975, pp. 30-97.
12. Interviews with senior UAL executives, Elk Grove, Chicago, May 14, June 19, 1975.
13. Rush, op. cit., p. 73.
14. Ibid., pp. 72-76; see also interviews with Edward E. Carlson, Elk Grove, Chicago, December 13, 1974.
15. Ibid.
16. Ibid.
17. Ibid.
18. Rush, op. cit., p. 76.
19. Ibid.
20. For a detailed discussion of the importance of symbolic behavior, see Thomas J. Peters, "Leadership: Sad Facts and Silver Linings," *Harvard Business Review*, November-December 1979, pp. 164-72.
21. Interviews with senior UAL executives.
22. Interviews with Carlson.
23. Interviews with senior UAL executives.
24. Ibid.
25. Ibid.
26. "How United Airlines Pulled Out of Its Dive," *Business Week*, June 29, 1974, p. 67. For a discussion of Carlson's ideas about decentralization, see Rush, op. cit., p. 75; see also Harold D. Watkins, "Carlson Moves to Decentralize United," *Aviation Week and Space Technology*, May 17, 1971.
27. "How United Airlines Pulled Out of Its Dive," p. 67.
28. Ibid., pp. 66f.; see also interviews with senior UAL executives.

THE ART OF JAPANESE MANAGEMENT

- and *Strength*, pp. 123–29. This relationship is also treated under the notion of “oyabun–kobun.” See Cole, op. cit., pp. 196f.; *A Hundred Things Japanese*, p. 104.
30. See, for example, Kanter, op. cit., pp. 47–68. Also Roger Ricklefs, “The Hidden Hurdle,” *Wall Street Journal*, September 19, 1979, pp. 1, 31.
 31. Rohlen, *For Harmony and Strength*, pp. 123–29.
 32. For an excellent, insightful treatment of the boss–secretary relationship see Kanter, op. cit., pp. 68–87.
 33. Interview with managers of YKK Zipper, USA, Macon, Ga., June 1, 1974.
 34. John J. Gabarro, “Socialization at the Top—How CEO’s and Subordinates Evolve Interpersonal Contracts,” *Organizational Dynamics*, Winter 1979, pp. 2–23.
 35. John J. Gabarro and John P. Kotter, “Managing Your Boss,” Harvard Business School Case No. 1-480-024, 1979; see also Barnard, op. cit., pp. 167, 170f.
 36. Preston G. McLean and Katherine Jillson, “The Manager and Self Respect,” AMA Survey Report (New York: AMACOM, 1975), p. 2; M.P. Dunnette et al., “Why Do They Leave?,” *Personnel*, Vol. 50, No. 3 (May–June 1973), pp. 25–38.
 37. Interview with a manager of Wells Fargo Bank, San Francisco, July 8, 1979.
 38. This notion is borrowed from Peter Drucker. See Drucker, op. cit., pp. 229, 303–310.
 39. W. Timothy Gallway, *The Inner Game of Tennis* (New York: Random House, 1974), p. 19. See also Harry Levinson, *The Exceptional Executive* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1968), p. 166; and Jerome J. Bruner, “The Will to Learn,” *Commentary*, Vol. 41, No. 2 (February 1966), p. 41.
 40. Drucker, op. cit., pp. 229, 303.

Chapter 6

1. Interviews with ITT executives, ITT headquarters, New York, April 19, 1976. See also Douglas McGregor, *The Professional Manager* (New York: McGraw-Hill, 1967), p. 23.
2. Michael Maccoby, “The Corporate Climber Has to Find His Heart,” *Fortune*, December 1976, p. 100.
3. Hugh O. Menzies, “The Ten Toughest Bosses,” *Fortune*, April 21, 1980, pp. 62–65.
4. Joseph DeRivera, *The Psychological Dimension of Foreign Policy* (Columbus, Ohio: Merrill, 1968), p. 287.
5. Abraham Zeleznik, “The Human Dilemmas of Leadership,” *Harvard Business Review*, Vol. 41, No. 4 (July–August 1963), p. 51.
6. See, for example, Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive*

Notes

- and Strength*, pp. 1-4, 61-65. A fascinating treatment of the historical antecedents to human group behavior is contained in Richard E. Leakey and Roger Lewin, *People of the Lake* (New York: Doubleday, 1977), pp. 104, 206-12.
14. Rohlen, "The Work Group in Japanese Company Organizations," p. 3.
15. Nakane, op. cit., pp. 62f.
16. Interview with Thomas P. Rohlen, San Francisco, November 6, 1979.
17. Rohlen, *For Harmony and Strength*, pp. 117ff.
18. Yoshino, op. cit., pp. 202f.
19. Ezra F. Vogel, *Japan's New Middle Class* (Berkeley: University of California Press, 1963), pp. 147, 156f.; Nakane, op. cit., pp. 82f.; Lebra, op. cit., pp. 22f.
20. Lebra, op. cit., p. 43; Peter Drucker, *Management: Responsibilities, Tasks, Practices* (New York: Harper & Row, 1974), p. 187.
21. Rohlen, *For Harmony and Strength*, p. 65; Rohlen, "The Work Group in Japanese Company Organizations," pp. 10ff.; David W. Plath, *The After Hours* (Berkeley: University of California Press, 1969), pp. 88-93, 96-111.
22. Rosabeth Kanter, *Men, Women of the Corporation* (New York: Basic Books, 1977), p. 64.
23. Michael Doyle and David Strauss, *How to Make Meetings Work* (Wyden Books, 1976); Robert Schrank, *Ten Thousand Working Days* (Cambridge, Mass.: MIT Press, 1978); Henry Mintzberg, *The Nature of Managerial Work* (New York: Harper & Row, 1973), p. 30; Pascale and Maguire, "Communication and Implementation Among Managers in Japanese and American Managed Companies in the United States," *Sociology and Social Research*, Vol. 63, No. 1 (1978).
24. Lewis B. Ward and Anthony G. Athos, *Student Expectations of Corporate Life*, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Boston, 1972.
25. These qualities have been tied to the aesthetic quality—*shibui*. See Kawakita Michiaki, "The World of *Shibui*," *Japan Quarterly*, Vol. 8, pp. 33, 35-42; Lebra, op. cit., pp. 20f.
26. Ralph G. Nichols, "Listening Is a Ten-Part Skill," in Richard C. Hase-man, Cal M. Logue, and Dwight L. Freshley, eds., *Readings in Interpersonal and Organizational Communication*, 2nd ed. (Boston: Holbrook Press, 1973), p. 534.
27. Rohlen, *For Harmony and Strength*, pp. 28-31; *A Hundred Things Japanese*, Japan Culture Institute, 1975, pp. 102, 198; Benedict, op. cit., p. 196; Robert E. Cole, *Japanese Blue Collar* (Berkeley: University of California Press, 1971), p. 139; see also Vogel, op. cit., pp. 148f.
28. This term was coined by Irving Janis. See Irving L. Janis, *Victims of Groupthink* (Boston: Houghton Mifflin, 1972).
29. There is an extensive literature on the *senpai-kohai* relationship. See Nakane, op. cit., pp. 26f.; Lebra, op. cit., p. 51; Rohlen, *For Harmony*

/ THE ART OF JAPANESE MANAGEMENT

24. Thomas P. Rohlen, *For Harmony and Strength* (Berkeley: University of California Press, 1974), pp. 28–31, 97f., 107f., 114f.; Lebra, op. cit., p. 11. For a managerial discussion see Peter F. Drucker, *Men, Ideas and Politics: Essays* (New York: Harper & Row, 1971), pp. 704–11, and Michael Y. Yoshino, *Japan's Managerial System* (Cambridge, Mass.: MIT Press, 1968).
25. See, for example, V.H. Vroom and P.W. Yetton, *Leadership and Decision Making* (Pittsburgh: University Press of Pittsburgh, 1973).
26. Bynner, op. cit., p. 74.
27. Interview with managers of Toyota Motor Sales, Compton, Calif., March 1974.

Chapter 5

1. Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1938), p. 75.
2. Chie Nakane, *Japanese Society* (Berkeley: University of California Press, 1970), pp. 5–14.
3. Henry Stack Sullivan, *The Interpersonal Theory of Psychiatry* (New York: Norton, 1953), pp. 3–12.
4. Erving Goffman, *Presentation of Self in Everyday Life* (New York: Doubleday, 1959), pp. 160f.
5. T.S. Lebra, *Japanese Patterns of Behavior* (Honolulu: University Press of Hawaii, 1976), pp. 12f.
6. Ruth Benedict, *The Chrysanthemum and the Sword* (New York: World, 1967), p. 49.
7. James F. T. Bugental, "The Silence of the Sky," adapted from a presentation to UCLA Extension Program on "Knowledge and Uncertainty," Lake Arrowhead, Calif., September 4, 1965, pp. 8ff.
8. F.X. Sutton et al., *The American Business Creed* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1956), p. 285.
9. Michael Y. Yoshino, *Japan's Managerial System* (Cambridge, Mass.: MIT Press, 1968), p. 43.
10. Thomas P. Rohlen, *For Harmony and Strength* (Berkeley: University of California Press, 1974), p. 46; see also Ronald Dore, *British Factory—Japanese Factory* (Berkeley: University of California Press, 1973), pp. 230f.
11. Fumio Obata, "Leadership Style," unpublished paper, March 17, 1980, p. 2.
12. Rohlen, *For Harmony and Strength*, pp. 58f.
13. Numerous sources discuss the Japanese work group. Primary sources for this section were Thomas P. Rohlen, "The Work Group in Japanese Company Organizations," Research Conference on Japanese Organization and Decision Making, Sheraton-Maui Hotel, Maui, Hawaii, January 5–10, 1973, p. 2; and M. Saito, eds., *Intercultural Encounters with Japan* (Tokyo: Simul Press, 1974), pp. 24f.; Rohlen, *For Harmony*

Notes

7. For an excellent discussion of *ma*, see Takehiko Kenmachi, *Ma No Nihon Bunka* (Tokyo: Kodanoha, 1978). For briefer treatment in English, see *A Hundred Things Japanese*, Japan Culture Institute, 1975, p. 30; see also "Japan's Art of the Moment," *Newsweek*, April 30, 1979, pp. 100-104.
8. Sei Shōnagon, *The Pillow Book*, in Kenmachi, op. cit., p. 6.
9. Rokusaburo Nieda, *Honne to Tatemaie* (Tokyo: Diamond, 1973). There are several similar concepts in the Japanese language, including *uchi* (in) and *soto* (out), *abo ura* (intimate or behind the scenes) and *omote* (ritual, in front). For a discussion of these terms, see Lebra, op. cit., p. 112f.; Takeo Doi, "Some Psychological Themes in Japanese Human Relationships," in J.C. Condon and M. Saito, eds., *Intercultural Encounters with Japan* (Tokyo: Simul Press, 1974), p. 24f.; Helmut Morsbach, "Some Characteristics of Japanese Interpersonal Relations—A Western Viewpoint," paper presented at the Conference of the British Psychological Society, London, December 1977, p. 12; and M.K. Kobayashi and W. Warner Burke, "Organization Development in Japan," *Columbia Journal of Business*, Summer 1976, p. 6.
10. Interview with managers of Zenith Television Division, Chicago, November 1974.
11. Frank Gibney, "The Japanese and Their Language," *Encounter*, March 1975, p. 33.
12. Doi, op. cit., p. 23.
13. Kobayashi and Burke, op. cit., p. 22.
14. John C. Condon, "Introduction," in Condon and Saito, op. cit., pp. 8f.
15. Gibney, op. cit., pp. 32f.
16. Siu, op. cit., p. 66.
17. Interviews with managers of Wells Fargo Bank, San Francisco, April 10, 1974.
18. Interviews with division managers of Wells Fargo Personnel Dept., San Francisco, October 1975.
19. This account is drawn from interviews with managers of the International Division, Bank of America, San Francisco, August 1979.
20. Rosabeth Kanter, *Men and Women of the Corporation* (New York: Basic Books, 1977), pp. 47-55, 177.
21. *Ibid.*, p. 177.
22. Interview with vice president of personnel, Citicorp headquarters staff, New York, May 29, 1978.
23. Some of the most insightful discussion of Western style decision making appears in these four classics: Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1938), pp. 14-18, 184-99; R.M. Cyert and J.G. March, *A Behavioral Theory of the Firm* (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1963), pp. 149ff.; Henry Mintzberg, *The Nature of Managerial Work* (New York: Harper & Row, 1973), pp. 55-99, 186-89; Leonard Sayles, *Managerial Behavior* (New York: McGraw-Hill, 1964), pp. 207-14.

THE ART OF JAPANESE MANAGEMENT

63. Interviews with ITT executives.
64. Brown, op. cit., p. 83.
65. Interview with Vollbrecht.
66. "The Radical Shake-Up That Will Alter ITT," *Business Week*, June 16, 1980, p. 77.
67. Interviews with ITT executives.
68. Ibid.
69. Ibid.
70. Ibid.
71. Ibid.
72. Carol J. Loomis, "Harold Geneen's Moneymaking Machine Is Still Humming," *Fortune*, September 1972, p. 220.
73. Interviews with ITT executives.
74. "Geneen's Fast Ax," *Newsweek*, July 23, 1979, p. 60.
75. "The 50 Largest Industrial Companies in the World," *Fortune*, August 11, 1980, p. 204.
76. Ibid., p. 204.
77. "The Radical Shake-Up That Will Alter ITT," p. 77.
78. Ibid., p. 77.
79. Robert H. Hayes and William J. Abernathy, "Managing Our Way to Economic Decline," *Harvard Business Review*, July-August 1980, pp. 67f.
80. Fritz J. Roethlisberger, *Training for Human Relations*, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, Boston, 1954.

Chapter 4

1. Interview with Taizo Ueda, senior economist, Honda Motor Co., Ltd., Tokyo, July 1, 1980.
2. The account is drawn from an interview with the western divisional manager of United Airlines, San Francisco, October 10, 1974.
3. Ibid.
4. There are several readily available sources on the role of language and metaphor in human thought. See Benjamin Lee Whorf, "Language, Mind, Reality," in Robert E. Ornstein, ed., *The Nature of Human Consciousness* (San Francisco: Freeman, 1973), p. 328; James L. Adams, *Conceptual Blockbusting* (New York: Norton, 1974), pp. 28, 63.
5. There is a fascinating literature on these ideas. Good starting points include R.G.H. Siu, *The Tao of Science* (Cambridge, Mass.: MIT Press, 1957), pp. 74-77; Koichi Tohei, *Ki in Daily Life* (Tokyo: Ki No Kenkyukai, H.Q., 1978), p. 21; Arthur F. Deikman, "Bimodal Consciousness," in Ornstein, op. cit., p. 76; and T.S. Lebra, *Japanese Patterns of Behavior* (Honolulu: University Press of Hawaii, 1976), pp. 48f.
6. Witter Bynner, *The Way of Life According to Lao Tzu* (New York: Capricorn Books, 1944), p. 30.

Notes

21. "They Call It Geneen U.," p. 28; see also "Harold Geneen—Maybe I'm Worth \$5 Million a Year," *Forbes*, May 15, 1971, p. 187.
22. Sampson, op. cit., p. 133.
23. Brown, op. cit., p. 163.
24. "They Call It Geneen U.," pp. 28f.
25. Interviews with ITT executives; see also *International Management*, February 1970, p. 25.
26. Interviews with ITT executives.
27. "The View from Inside," p. 46; Brown, op. cit., p. 163.
28. "ITT: Can Profits Be Programmed?," *Dun's Review*, November 1965.
29. Sampson, op. cit., pp. 131f.
30. Interviews with ITT executives.
31. Ibid.
32. Ibid.
33. Ibid.
34. Ibid.
35. Ibid.
36. "The View from Inside," p. 46.
37. *International Management*, February 1970, p. 24.
38. "They Call It Geneen U.," p. 29.
39. Interview with Vollbrecht, p. 24.
40. Interviews with ITT executives.
41. Ibid.
42. Sampson, op. cit., p. 131.
43. Interviews with ITT executives.
44. Ibid.
45. Ibid.
46. "ITT: Can Profits Be Programmed?," p. 39.
47. "How ITT Manages Itself by Meetings," *International Management*, February 1970, p. 122.
48. Interview with Vollbrecht.
49. "The View from Inside," p. 46.
50. Interviews with ITT executives.
51. Interview with Vollbrecht.
52. "How ITT Manages Itself by Meetings," pp. 22, 24.
53. Ibid., p. 24.
54. Ibid., p. 24.
55. Brown, op. cit., p. 163.
56. Interviews with ITT executives.
57. Ibid.
58. "ITT: Can Profits Be Programmed?," p. 40.
59. Interviews with ITT executives.
60. Ibid.
61. Sampson, op. cit., p. 133; see also "They Call It Geneen U.," pp. 28, 30.
62. "They Call It Geneen U.," pp. 28, 30.

THE ART OF JAPANESE MANAGEMENT

74. Gould, op. cit., p. 48.
75. Ibid., p. 49.
76. Interview with Onishi.
77. "Matsushita: A Non-Traditional Youth Movement," p. 98.
78. Gould, op. cit., p. 24.
79. "Matsushita: A Non-Traditional Youth Movement," p. 98.
80. Gould, op. cit., p. 126.
81. Ibid., pp. 49f., 128; see also K. Takahashi and Ishida, op. cit., pp. 9f.
82. Gould, op. cit., p. 126; see also Nimura, op. cit., pp. 157f.
83. T. Kunimasa, "Matsushita Confident of Expanding in the U.S.," *Japan Times*, November 21, 1975, p. 26.

Chapter 3

1. Hugh O. Menzies, "The Ten Toughest Bosses," *Fortune*, April 21, 1980, pp. 62-65.
2. "Harold Sidney Geneen," *Current Biography Yearbook*, ed. Charles Moritz (New York: H.W. Wilson, 1974), p. 139.
3. "The 500 Largest Industrial Corporations," *Fortune*, May 5, 1980, p. 276 and July 1960, p. 132; see also N.R. Kleinfeld, "End of an Era: Geneen Ceding Control of ITT," *Herald Tribune*, International ed., December 24-25, 1977, Finance Section, p. 1.
4. N.R. Kleinfeld, "End of an Era—Geneen Ceding Control of ITT," *Herald Tribune*, International ed., December 24-25, 1977, Finance Section, p. 1.
5. Interviews with ITT executives, ITT headquarters, New York, April 19, 1976.
6. Harold S. Geneen, *Christian Science Monitor*, May 17, 1959, p. 12.
7. Stanley H. Brown, "How One Man Can Move a Corporate Mountain," *Fortune*, July 1, 1966, p. 163.
8. "The View from Inside," *Business Week*, November 3, 1973, p. 45.
9. "Harold Sidney Geneen," p. 140.
10. Interview with Robert Kenmore, former ITT executive, Palo Alto, Calif., January 31, 1975.
11. Anthony Sampson, *The Sovereign State of ITT* (New York: Stein and Day, 1978), p. 130.
12. "The View from Inside," p. 46.
13. Interviews with ITT executives.
14. "The View from Inside," p. 46.
15. "They Call It Geneen U.," *Forbes*, May 1, 1968, p. 29.
16. Brown, op. cit., p. 163.
17. "They Call It Geneen U.," p. 29.
18. Interviews with ITT executives.
19. Interview with Jack H. Vollbrecht, President, Aerojet-General and former executive of ITT, El Monte, Calif., February 25, 1977.
20. Interviews with ITT executives.

Notes

38. Ibid., pp. 5f.
39. Ibid., p. 79.
40. Interview with senior managers, Honda Motor Co., Tokyo, July 1-2, 1980.
41. Interview with Touche Ross senior partners, Tokyo office, Tokyo, June 30, 1980.
42. Gould, op. cit., p. 91.
43. K. Takahashi and Ishida, op. cit., pp. 5-10; see also A. Takahashi, op. cit., 184-89.
44. K. Takahashi and Ishida, op. cit., pp. 5-10.
45. Gould, op. cit., p. 48; see also A. Takahashi, op. cit., p. 186.
46. Interview with Y. Yamashita.
47. Norman Pearlstine, "Blurred Image," *Forbes*, September 4, 1978, p. 29.
48. Interview with Onishi.
49. Gould, op. cit., pp. 3f., 16f., 108.
50. K. Takahashi and Y. Yamashita, op. cit., p. 17.
51. Ibid., pp. 18f.
52. Ibid., p. 19.
53. Makiko Yamada, "Soshiki to Keiei," in B. Masao and K. Masamura, eds., *Sangyo Shakai to Nihonjin* (Tokyo: Chikuma Shabo, June 25, 1980).
54. Interview with Y. Yamashita.
55. Waterman, Peters, and Phillips, op. cit., pp. 21f.
56. Gould, op. cit., p. 120.
57. Ibid.
58. Interview with Tani.
59. Ibid.
60. Interviews with Matsushita managers.
61. Ibid.
62. Asozu, op. cit., p. 26.
63. Gould, op. cit., pp. 152f.
64. Ibid., p. 153.
65. A. Takahashi, op. cit., p. 111. For a general discussion, see also Gould, op. cit., pp. 15-19.
66. Interviews with Matsushita managers.
67. Interview with T. Kojima, Manager, Planning Dept., Matsushita Facsimile Co., Tokyo, July 1, 1980.
68. Nimura, op. cit., pp. 148-66.
69. Ibid., p. 166.
70. Interview with Y. Yamashita.
71. For a general discussion of the Matsushita entry-level and career-long education programs described in this section, see Gould, op. cit., pp. 116f., 126-29; see also interview with Onishi.
72. Interview with Paul Kraus, McKinsey & Company, Cody, Wyoming, June 1980.
73. Interview with Tani.

THE ART OF JAPANESE MANAGEMENT

- 184-89, 263-66; and Takeshi Asozu, *Matsushita Konosuke No Hitozukai No Shinzui* (The Essence of Konosuke Matsushita's View of Personnel Management) (Tokyo: Nihon Jitsugyo, 1977).
12. Tohiko Nimura, "Characteristics of Personnel Management at Matsushita," in Okamoto, op. cit., p. 169.
13. Based on comparisons with organizational developments in the United States as reported by Alfred D. Chandler in *Strategy and Structure* (New York: Doubleday, 1966).
14. P. Lawrence and J. Lorsch, *Organization and Environment* (Boston: Division of Research, Harvard Business School, 1967).
15. Okamoto, op. cit., pp. 132f.
16. Ibid., pp. 88-94.
17. Interview with S. Tani, Matsushita Electric Industrial Co., Osaka, Japan, July 3, 1980; see also K. Takahashi and Ishida, op. cit., pp. 7f.
18. Okamoto, op. cit., p. 82.
19. Ibid., p. 88.
20. "Matsushita: A Non-Traditional Youth Movement in Management," *Business Week*, April 17, 1978, p. 98.
21. A. Takahashi, op. cit., p. 109.
22. Ibid., pp. 184-89; see also interview with Tani. Of particular value is K. Takahashi and Ishida, op. cit., pp. 5f.
23. K. Takahashi and Ishida, op. cit.
24. Interview with Lee Shevel, Manager, Matsushita Motorola, Franklin Park, Ill., December 13, 1974.
25. Interviews with Matsushita managers, Osaka, Japan, July 1980.
26. Ibid.
27. "A Japanese Giant in Trouble," *Business Week*, November 16, 1974, p. 81.
28. In 1974-75, as part of a larger research study on Japanese firms in the United States, both Japanese and American managers assigned to Matsushita's recently acquired Motorola facilities at Franklin Park, Ill., were interviewed. Among these, interviews with B. Fujii, vice president, and Wayne Bledsoe were particularly informative.
29. Interview with Fujii, December 13, 1974.
30. See A. Takahashi, op. cit., especially pp. 117-226; see also Gould, op. cit., pp. 51ff., 88-91.
31. Gould, op. cit., pp. 52f.; see also K. Takahashi and Ishida, op. cit., pp. 10f.
32. Gould, op. cit., pp. 90f.
33. Interviews with M. Tange, Matsushita USA Personnel, August 25, 1980.
34. Interview with Onishi.
35. Mike Thorp, "Japan's Matsushita," *Wall Street Journal*, November 21, 1979, p. 48.
36. Naoyumi Tsumoga, "Accounting Functions of Matsushita," in Okamoto, op. cit., p. 205.
37. Gould, op. cit., pp. 5f.

style, staff, skills, and superordinate goals (or shared values). While each of these variables is hardly new, they were first suggested to us as related elements by the work of Cyrus Gibson, who was using his version at that time to teach the middle-level executives in Harvard's Program for Management Development. Subsequently, in a series of meetings with Thomas Peters and Robert Waterman, both of McKinsey & Company's San Francisco office, we further developed our grasp of the interrelationships as systematic. We are especially indebted to Waterman for his original work in further explicating what we also had been exploring and call here "skills," and to Julian Phillips, who added the variable "staff" to the framework. Our work with McKinsey was of such an interactive nature that we are unable to credit Peters, Waterman, and Phillips with an academic specificity that equals our personal appreciation and respect. Suffice it to say that we owe them a lot, and want the reader to know that they and Gibson are our colleagues in this enterprise, although we free them from responsibility for our particular use in this book of the ideas we originally began developing together. See R.H. Waterman, T.J. Peters, and J.R. Phillips, "Structure Is Not Organization," *Business Horizons*, No. 80302, June 1980.

4. Peter Nulty, "Matsushita Takes the Lead in Video Recorders," *Fortune*, July 16, 1979, p. 111; see also "Panasonic Marks 20th Anniversary," *Merchandising*, June 4, 1974, pp. 122f.
5. Interview with Lee Shevel, Vice President, Matsushita Quasar, Chicago, December 13, 1974.
6. "The 50 Largest Industrial Companies in the World," p. 204.
7. *Ibid.*, p. 204.
8. Matsushita Electric Annual Report, 1979; see also Gould, *op. cit.*, p. 6.
9. Alfred D. Chandler, *Strategy and Structure* (Cambridge, Mass.: MIT Press, 1962), pp. 54f.; Gould, *op. cit.*, pp. 21, 36ff., 80f., 88-91.
10. Gould, *op. cit.*, pp. 21f., 44f., 80f.; Sheba, *op. cit.*, pp. 56, 82ff.
11. For detailed descriptions of the Matsushita organization and control system, one must move away from the popularized biographies (e.g., Gould or Sheba) and turn to interviews or relatively inaccessible published sources. One excellent source is Yasuo Okamoto, ed., *Waga Kuni Kaden Sangyo Niokeru Kigyo Kodo* (Business Behavior in the Home Appliance Industry in Japan), Monograph, Tokyo University Economic Research Fund, 1973. Another source is a case study written by K. Takahashi and H. Ishida, "The Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. Management Control System," Business School, Keio University, 1971. Other references are published only in Japanese. These were particularly useful: Konosuke Matsushita, *Hito o Ihasu Keiei* (Management That Activates People), PHP Kenkyusho, Kyoto, 1979; Arataro Takahashi, *Matsushita Konosuke ni Mananda Mono; Hito o Tsokuru Jigyokeiei* (A Lesson from Konosuke Matsushita's Management of Personnel Training) (Tokyo: Jitsugyo No Nihonsha, 1979), pp. 117,

/ THE ART OF JAPANESE MANAGEMENT

- "Made in America (Under Japanese Management)," with William Ouchi, *Harvard Business Review*, September–October 1974.
- "The Adaptation of Japanese Subsidiaries in the United States," *Columbia Journal of World Business*, Vol. 12, No. 7 (Spring 1977).
- "Communication and Decision Making Across Cultures: Japanese and American Comparisons," *Administrative Science Quarterly*, April 1978.
- "Personnel Practices and Employee Attitudes: A Study of Japanese and American Managed Firms in the United States," *Human Relations*, Vol. 31, No. 7 (1978).
- "Zen and the Art of Management," *Harvard Business Review*, March–April 1978.
- "Communication, Decision Making and Implementation Among Managers in Japanese and American Managed Companies in the United States," with Mary Ann Maguire, *Sociology and Social Research*, Vol. 63, No. 1 (1978).
- "Comparison of Selected Work Factors in Japan and the United States," with Mary Ann Maguire, *Human Relations*, Vol. 31, No. 7 (July 1980).
8. For a general discussion of this period of European history see Barbara W. Tuchman, *The Distant Mirror* (New York: Knopf, 1978), pp. 25–39, 288.
 9. Otto Gireke, *Political Theories of the Middle Ages* (Boston: Beacon Press, 1960), p. 86.
 10. Max Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (New York: Scribners, 1956).
 11. Alfred D. Chandler, *Strategy and Structure* (Cambridge, Mass.: MIT Press, 1962), p. 29. For a succinct managerial review see Peter Drucker, *Management Tasks, Responsibilities, Practices* (New York: Harper & Row, 1974), pp. 21–25.
 12. See Charles O. Tucker, *China's Imperial Past* (Stanford, Calif.: Stanford University Press, 1975), pp. 301–56; A.L. Sadler, *The Life of Shogun Tokugawa Ieyasu*, pp. 327–82. For commentary on the evolution of social conformity in the West, see Michel Crozier, *The Bureaucratic Phenomenon* (Chicago: University of Chicago Press, 1964), pp. 184f., and Amitai Etzioni, *A Comparative Analysis of Complex Organizations* (Glencoe, Ill.: Free Press, 1961), pp. 310f.

Chapter 2

1. "The 50 Largest Industrial Companies in the World," *Fortune*, August 11, 1980, p. 204.
2. For general biographical information on Konosuke Matsushita, see Togo Sheba, *Konosuke Matsushita* (Tokyo: Rengo Press, 1962); see also Rowland Gould, *The Matsushita Phenomenon* (Tokyo: Diamond Sha, 1970).
3. Seven factors will be discussed. They are strategy, structure, systems,

Notes

Chapter 1

1. Charles J. McMillan, "Technological Policy and Planning in Japan," Notes delivered to lecture to Joint Center on Modern East Asia, Glendon College, York University, November 16, 1979, p. 1. For discussions along these lines, see also Norman MacRae, "Pacific Century, 1975-2075," *The Economist*, January 4, 1975, pp. 15-35.
2. Herman Kahn and Thomas Pepper, *The Japanese Challenge: The Success or Failure of Economic Success* (New York: Crowell, 1979).
3. Ezra F. Vogel, "Meeting the Japanese Challenge," *Wall Street Journal*, May 19, 1980, p. 26.
4. Ibid. See also Ezra F. Vogel, *Japan as Number One: Lessons for America* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1979), chaps. 1, 2.
5. Vogel, "Meeting the Japanese Challenge."
6. Adam Meyerson, "Japan: Environmentalism with Growth," *Wall Street Journal*, September 5, 1980, p. 18.
7. Underlying the more general treatment of Japanese management in this book are a considerable number of technical papers written by Richard Pascale and his coauthors over the past six years. Listed in chronological order, these are:

حقوق التأليف والطبع والنشر محفوظة لمعهد الإدارة العامة، ولا يجوز اقتباس
جزء من هذا الكتاب أو إعادة طبعه بآية صورة دون موافقة كتابية من إدارة البحوث
إلا في حالات الاقتباس القصيرة بفرض النقد والتحليل مع وجوب ذكر المصدر.



۱۴۰۷ هـ



۱۴۰۷ هـ